



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Powiat radzyński

CZĘŚĆ I

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

CZĘŚĆ II

ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI

Badania przeprowadzone w ramach projektu „Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nazwa Beneficjenta:

REGION ŚRODKOWO-WSCHODNI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

20-109 Lublin, ul. Królewska 3

Numer umowy: POWR.02.20.00-00-0013/18

Tytuł projektu: Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim

Program Operacyjny: Wiedza Edukacja Rozwój

Oś priorytetowa: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji

Działanie: Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy

Instytucja Pośrednicząca: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Wykonawca badań:

CENTRUM BADAWCZO-SZKOLENIOWE PROGRES SP. Z O.O.

20-027 LUBLIN, ul. SĄDOWA 8/1,

KRS 0000817581, NIP: 712-33-96-430

Badania i analizy przeprowadził zespół ekspercki w składzie:

PROF. DR HAB. STANISŁAW SKOWRON

DR HAB. BARBARA SZYMONIUK

DR HAB. ŁUKASZ SKOWRON

DR MONIKA SAK-SKOWRON

DR MARCIN GAŚSIOR

**„Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim”
POWR.02.20.00-00-0013/18**

Powiat radzyński

CZĘŚĆ I

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA
ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Lublin, luty 2020

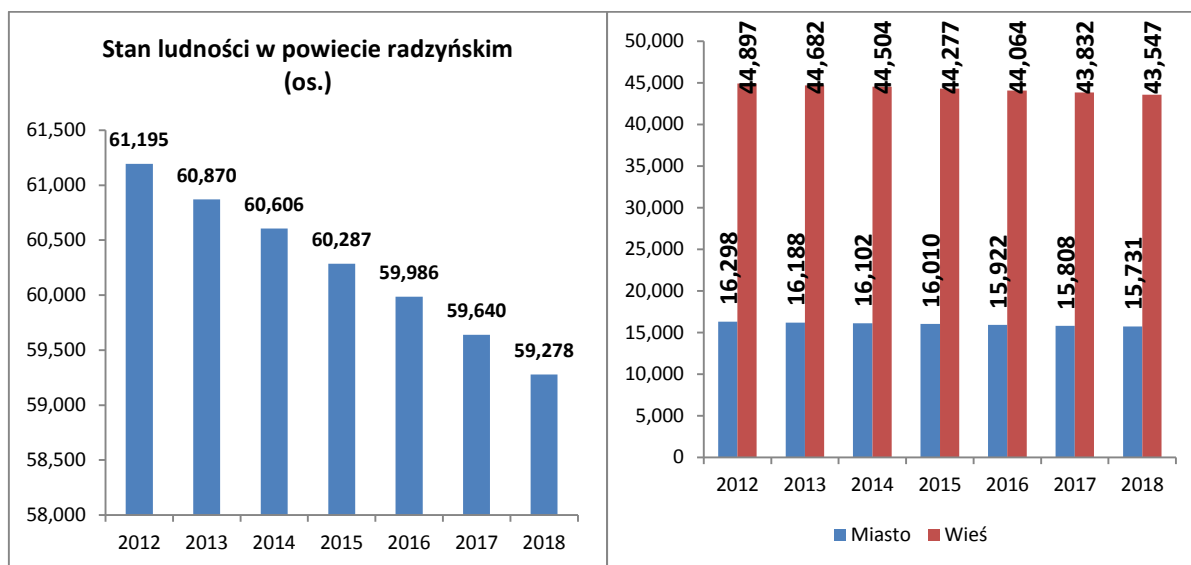
Spis treści

Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia	2
Rozdział II. Obszar przedsiębiorców	11

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia

Populacja powiatu radzyńskiego na koniec 2018 roku liczyła 59 278 mieszkańców, z czego ludność obszarów wiejskich stanowiła 73,5% (tj. 43 547 osób), a obszarów miejskich 26,5% (tj. 15 731osób). W badanym powiecie obserwuje się systematyczny, rokroczny, spadek stanu ludności. Zjawisko to w równym stopniu dotyka obszary wiejski i miejskie na, których ubyło odpowiednio 3,5% oraz 3,0% populacji. W konsekwencji ilość zasobów ludzkich zamieszkujących cały powiat radzyński zmalała o 3,1% (rysunek 1).



Rysunek 1. Stan ludności w analizowanym powiecie w latach 2012-2018

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Wraz ze spadkiem stanu ludności w analizowanym powiecie maleje liczba ludności w wieku produkcyjnym, zmniejsza się także jej udział w populacji zamieszkującej powiat (tabela 1). Na koniec 2018 roku osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 60,9% ogółu mieszkańców powiatu i było ich 36 071. W stosunku do roku 2012 udział ludności osób w wieku produkcyjnym spadł o 0,9 pkt. proc., a liczba osób tej kategorii wiekowej zmniejszyła się o 1739. Trendowi spadku liczby osób w wieku produkcyjnym towarzyszy także negatywny trend spadku liczby i udziału w populacji powiatu osób w wieku przedprodukcyjnym, przy jednoczesnym szybkim wzroście udziału w populacji osób w wieku poprodukcyjnym. Powiat doświadcza zatem zjawiska starzenia się społeczeństwa, które w krótkim terminie prowadzi do poprawy na rynku pracy, w długiej perspektywie może skutkować zmniejszeniem podaży pracy na rynku pracy i deficytem „rąk do pracy”.

Tabela 1. Liczba i struktura ludności w powiecie według grup ekonomicznych

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	12675	12282	12064	11821	11622	11474	11332
Ludność w wieku produkcyjnym	37809	37688	37438	37202	36906	36504	36071
Ludność w wieku poprodukcyjnym	10711	10900	11104	11264	11458	11662	11875
Struktura							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	20,7%	20,2%	19,9%	19,6%	19,4%	19,2%	19,1%
Ludność w wieku produkcyjnym	61,8%	61,9%	61,8%	61,7%	61,5%	61,2%	60,9%
Ludność w wieku poprodukcyjnym	17,5%	17,9%	18,3%	18,7%	19,1%	19,6%	20,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na terenie powiatu, według danych GUS z 2019 roku, na koniec 2018 roku funkcjonowało 38 placówek edukacji podstawowej, w tym 38 szkół podstawowych i 8 gimnazjów (tabela 2). Dwie szkoły miały status szkół specjalnych. Całkowita liczba placówek edukacji podstawowej zmniejszyła się z 59 w 2012 roku, aż o 13 jednostek w ciągu 7 lat, czyli o ponad jedną piątą tj. 22,0%.

Tabela 2. Szkoły gimnazjalne i podstawowe według typu

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	59	58	56	54	54	46	46
Szkoły podstawowe	44	43	41	39	39	39	38
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	43	42	40	38	38	38	37
specjalne	1	1	1	1	1	1	1
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	15	15	15	15	15	7	8
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	14	14	14	14	14	6	7
specjalne	1	1	1	1	1	1	1
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Dostępność do placówek edukacji podstawowej w powiecie jest stosunkowo umiarkowana korzystna – większa niż przeciętnie w województwie lubelskim, ale jednocześnie mniejsza niż przeciętnie na obszarze całego kraju¹. W analizowanej jednostce terytorialnej na 100 km² przypadało 4,8 placówki w czasie gdy w województwie jest to średnio zaledwie 4,4, a w Polsce 5,2. Bardzo dobrze wypada powiat radzyński pod względem liczby placówek w przeliczeniu na 1000 potencjalnych uczniów, tj. osób w wieku 6-14 lat, wskaźnik ten dla badanego powiatu wynosi 7,7 wobec 4,6 dla Polski i 5,7 dla województwa, co oznacza, że uczniowie mają zapewniony względnie wysoki dostęp do nauczyciela.

Tabela 3. Gęstość placówek edukacji podstawowej w powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe lub gimnazja na 100 km²	6,114	6,010	5,803	5,596	5,596	4,767	4,767
Benchmark Polska	6,757	6,735	6,768	6,795	6,787	5,281	5,206
Benchmark woj. lubelskie	5,891	5,812	5,796	5,780	5,732	4,490	4,430
Szkoły podstawowe/1000 mieszk. w wieku 6-14 lat	9,525	9,513	9,217	8,943	9,042	7,658	7,723
Benchmark Polska	6,333	6,295	6,235	6,161	6,071	4,666	4,550
Benchmark woj. lubelskie	7,663	7,624	7,592	7,549	7,481	5,833	5,749

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie jest 14. Zdecydowanie liczebnie przeważają wśród nich licea ogólnokształcące, których jest łącznie 8. Drugą pod względem liczebności kategorią są szkoły zasadnicze zawodowe i branżowe I stopnia², których jest 4. Dopełnienie

¹ Wprawdzie pogorszyła się ona w latach 2012 – 2018, ale zjawisko to dotyczyło całego kraju i wynika w dużej mierze z reformy edukacji - zastąpienia gimnazjum przez szkoły podstawowe, przy wydłużeniu czasu edukacji w tych drugich.

² W roku szkolnym 2017/2018 branżowe szkoły I stopnia zastąpiły dotychczasowe zasadnicze szkoły zawodowe. 1.09.2017 r. zaprzestano naboru do klas pierwszych zasadniczych szkół zawodowych, zastępując je branżowymi szkołami I stopnia. Za: GUS.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

analizowanej grupy szkół stanowią technika liczące w powiecie 2 podmioty. Jedną ze szkół średnich jest szkołą artystyczną, nie dającą jednak uprawnień zawodowych (tabela 4). Bezpośrednio w powiecie radzyńskim nie ma żadnej szkoły wyższej, dorośli mają jedynie na terenie powiatu możliwość edukacji w dwóch liceach ogólnokształcących oraz dwóch szkołach policealnych. Liczba niemal wszystkich typów placówek na przestrzeni ostatnich 7 lat zmniejszyła się – jedynie liczba zasadniczych szkół zawodowych i branżowych I stopnia łącznie pozostała na niezmiennym poziomie.

Tabela 4. Szkoły ponadgimnazjalne i policealne w powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	25	19	18	15	15	14	14
ogólnokształcące (licea) razem	16	10	10	9	9	8	8
średnie zawodowe (technika) razem	5	5	4	2	2	2	2
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	4	4	4	4	4	4	4
Policealne ogółem	3	3	3	3	3	2	2
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	28	22	21	18	18	16	16
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	9	10	10	9	9	8	8
dla młodzieży bez specjalnych	3	3	3	3	3	3	3
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	6	7	7	6	6	5	5
Szkoły średnie zawodowe (technika)	5	5	4	2	2	2	2
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	1	1	1	1	1	1	1
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	4	4	4	4	4	4	4
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	1	1	1	1	1	1	1
zawodowe dla młodzieży specjalne	1	1	1	1	1	0	0
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	2	2	2	2	2	0	0
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	2	2
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	1	1
Szkoły policealne razem	3	3	3	3	3	2	2
dla młodzieży bez specjalnych	0	0	0	0	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	3	3	3	3	3	2	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

W roku szkolnym 2018/2019, na terenie powiatu radzyńskiego edukację w gimnazjum lub szkole podstawowej podejmowało 5 783 uczniów, z czego 1,2% stanowili uczniowie szkół specjalnych, których było 68 osób. Liczba uczniów szkół podstawowych od czterech lat wykazuje tendencję spadkową, przestrzeni 7 lat zmniejszyła się o 585 osób tj. niemal 9,2% (tabela 5).

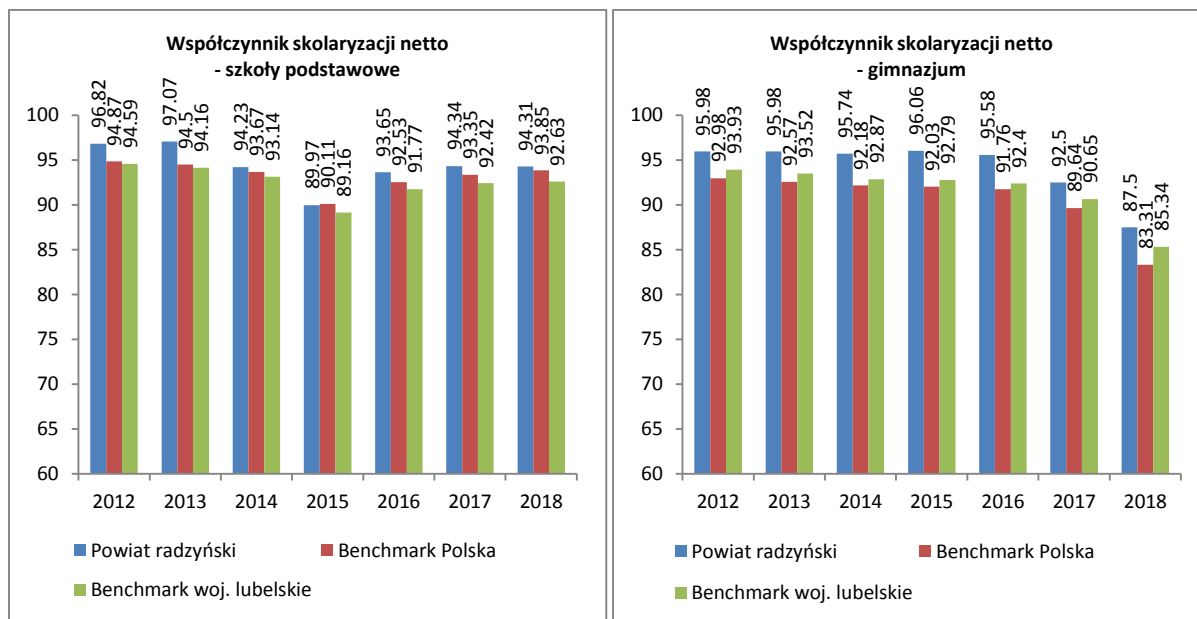
Tabela 5. Liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	6368	6196	6266	6366	5909	5783	5783
Szkoły podstawowe	4060	3986	4121	4273	3856	4465	5098
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	4014	3939	4077	4239	3819	4422	5044
specjalne	46	47	44	34	37	43	54
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	2308	2210	2145	2093	2053	1318	685
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	2266	2163	2103	2049	2020	1299	671
specjalne	42	47	42	44	33	19	14
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Współczynnik solaryzacji netto w powiecie jest stosunkowo wysoki - wynosi zaledwie 94,3 dla szkół podstawowych oraz 87,5 dla gimnazjum – w obu przypadkach są to wartości wyższe niż średnio w kraju, czy regionie o 2-4 punkty. Wysoki wskaźnik solaryzacji powiatu świadczy o tym, że mieszkańcy powiatu rzadko poszukują możliwości edukacyjnych poza jego granicami, co każe przypuszczać, że dostępny poziom edukacji na terenie powiatu oceniają pozytywnie.



Rysunek 2. Współczynnik solaryzacji netto w szkołach dla szkół podstawowych i gimnazjum

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Szkoły nauczania podstawowego zlokalizowane w powiecie radzyńskim są stosunkowo małe w porównaniu do województwa lubelskiego, a tym bardziej w porównaniu do przeciętnej w kraju (tabela 6). W 2018 roku na jedną placówkę przypadało średnio 126 uczniów, w czasie gdy w Polsce było to 209, a w woj. lubelskim 164.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 6. Przeciętna liczba uczniów przypadających na placówkę szkolną

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	108	107	112	118	109	126	126
Benchmark Polska	158	156	161	168	159	204	209
Benchmark woj. lubelskie	130	129	132	136	128	162	164
Szkoły podstawowe	92	93	101	110	99	114	134
Benchmark Polska	159	160	170	183	170	182	209
Benchmark woj. lubelskie	123	123	131	139	128	145	166
Gimnazja	154	147	143	140	137	188	86
Benchmark Polska	155	150	145	141	139	367	209
Benchmark woj. lubelskie	145	139	134	130	127	273	149

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

W szkołach średnich w roku szkolnym 2018/2019 naukę podejmowało 1 920 mieszkańców badanego powiatu, w tym 652 było uczniami szkół średnich zawodowych, 929 liceów ogólnokształcących i 339 szkół zasadniczych zawodowych lub branżowych I stopnia. Ponadto w szkołach policealnych kształciło się 126 osób dorosłych (tabela 7). Za wyjątkiem zasadniczych szkół zawodowych i branżowych I stopnia, w szkoła średniego szczebla edukacji obserwuje się w powiecie niepokojący trend spadku liczby uczniów. W perspektywie długoterminowej, bez względu na przyczynę analizowanego zjawiska, będzie to przekładać się na niższą podaż wyedukowanej siły roboczej na lokalnym rynku pracy.³ Warto zauważyć, że 5 na 10 uczniów szkół średnich kształciło się w technikach lub średnich szkołach zawodowych. Absolwenci tych szkół mogą szybko zasilić rynek pracy. W roku 2018/2019 w szkołach tych naukę podejmowało łącznie 991 uczniów.

Tabela 7. Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, ponadpodstawowych i policealnych w badanym powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	2349	2309	2248	2117	2032	2004	1920
ogólnokształcące (licea) razem	1304	1271	1188	1046	993	956	929
średnie zawodowe (technika) razem	731	752	762	743	716	686	652
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	314	286	298	328	323	362	339
Policealne ogółem	200	213	217	222	122	121	126
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	2549	2522	2465	2339	2154	2125	2046
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	1175	1271	1188	1046	993	956	929
dla młodzieży bez specjalnych	909	872	819	774	738	732	690
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	266	399	369	272	255	224	239

³ W sytuacji, gdy obserwowany trend wynika z podejmowania edukacji przez mieszkańców powiatu poza granicami tego powiatu, należy spodziewać się, że część uczniów podejmujących kształcenie poza powiatem nigdy już nie wróci na lokalny rynek pracy, gdyż będzie gotowa migrować za pracą – skoro gotowa jest migrować za edukacją.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły średnie zawodowe (technika)	731	752	762	743	716	686	652
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	91	89	90	77	80	126	124
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	314	286	298	328	323	362	339
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	27	25	22	21	15	19	16
zawodowe dla młodzieży specjalne	11	16	22	29	24	17	10
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	276	245	254	278	284	206	99
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	115	204
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	5	10
Szkoły policealne razem	200	213	217	222	122	121	126
dla młodzieży bez specjalnych	0	0	0	0	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	200	213	217	222	122	121	126

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

W roku szkolnym 2018/2019 w szkołach ponadpodstawowych powiatu radzyńskiego najwięcej uczniów tj. 282 zdobywało wiedzę i umiejętności na kierunku inżynieryjno-technicznym. Drugie miejsce pod względem „popularności” zajmowały usługi dla ludności – na tym kierunku uczyło się 241 osób. Trzecie miejsce pod względem liczby uczniów zajmuje kierunek technologii teleinformacyjnych, liczba uczniów wyniosła w tym przypadku 124. Czwarte miejsce zajęły kierunki związane z architekturą i budownictwem z liczbą 81 uczniów. W powiecie także zidentyfikować można szkoły ze specjalizacjami społecznymi (76 uczniów), biznesu i administracji (75 uczniów), rolniczymi (59 uczniów) oraz produkcji i przetwórstwa (17 uczniów) – tabela 8.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 8. Uczniowie według podgrup kierunków kształcenia

Specjalizacja szkoły	Ogółem	zasadnicze szkoły zawodowe bez specjalnych	branżowe szkoły I stopnia bez specjalnych	technika bez specjalnych	szkoły policealne bez specjalnych	zasadnicze szkoły zawodowe specjalne	branżowe szkoły I stopnia specjalne	specjalne technika	szkoły policealne specjalne
pedagogiczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
artystyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
społeczna	76	0	0	76	0	0	0	0	0
dziennikarstwa i informacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0
biznesu i administracji	75	10	15	50	0	0	0	0	0
fizyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
technologii teleinformacyjnych	124	0	0	124	0	0	0	0	0
inżynieryjno-techniczna	282	62	113	107	0	0	0	0	0
produkcji i przetwórstwa	17	1	16	0	0	0	0	0	0
architektury i budownictwa	81	0	15	66	0	0	0	0	0
rolnicze	59	1	0	58	0	0	0	0	0
leśne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rybactwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weterynaryjna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
medyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
opieki społecznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usługi dla ludności	241	25	45	171	0	0	0	0	0
higieny i bezpieczeństwa pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ochrony i bezpieczeństwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usług transportowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Na terenie powiatu radzyńskiego są 2 niepubliczne licea dla dorosłych oraz jedna niepubliczna szkoła policealna. Niepubliczną szkołą policealną jest Szkoła Policealna w Radzynie Podlaskim ZDZ w Lublinie, która ma w ofercie kształcenia zawodowe z takich zawodów jak: opiekun osoby starszej, technik usług kosmetycznych, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik rachunkowości, opiekun rachunkowości, opiekun medyczny i technik administracji. Pozostałe placówki edukacji średniego szczebla – szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe oraz policealne zlokalizowane w powiecie radzyńskim mają status szkół publicznych (tabela 9). Gestorem 7 z nich jest powiat, 3 jednostki samorządu terytorialnego, 2 organizacje społeczne lub stowarzyszenia. Według rejestru placówek oświatowych także wszystkie technika zlokalizowane na terenie powiatu radzyńskiego w 2020 roku były szkołami publicznymi.

Warto, dodać że na terenie powiatu funkcjonują 2 niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego są to: Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego "Wschód" oraz

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zakład Doskonalenia Zawodowego W Lublinie Oddział W Białej Podlaskiej Ośrodek Kształcenia Zawodowego W Radzynie Podlaskim.

Tabela 9. Szkoły ogólnokształcące, branżowe I stopnia oraz policealne według gestora

Wyszczególnienie	Jednostka samorządu gminnego	Samorząd powiatowy - powiat ziemski	Miasto na prawach powiatu	Jednostka samorządu wojewódzkiego	Jednostka administracji rządowej (centralnej)	Organizacja społeczna lub stowarzyszenie	Organizacja wyznaniowa	Pozostałe
Szkoły ogólnokształcące (licea)	2	4	0	0	0	2	0	0
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	1	2	0	0	0	0	0	0
Szkoły policealne	0	1	0	0	0	1	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Liczba etatów nauczycieli w szkołach powiatu radzyńskiego od 2012 roku nie uległa istotnej zmianie. Wprawdzie zmniejszyła się liczba etatów w szkołach średnich la jednocześnie wzrosła liczba etatów w szkołach podstawowych i gimnazjalnych, w wyniku czego łączna liczba etatów nauczycielskich zmniejszyła się w całym powiecie na przestrzeni 7 lat o 3,1 tj. o 0,4% (tabela 10). W roku 2018/2019 liczba nauczycieli pełno i niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w szkołach szczebla podstawowego wyniosła 589,0, natomiast w szkołach szczebla średniego i szkołach policealnych łącznie osiągnęła poziom 155,8 etatu co razem odpowiadało liczbie 744,8 etatu. Mając na uwadze liczbę nauczycieli przypadających na 100 uczniów można stwierdzić, że jest ona w powiecie bardzo wysoka. Wyniosła w ostatnim roku szkolnym 9,4 i była wyższa o 0,6 od średniej dla Polski i 0,8 względem średniej woj. lubelskiego, co oznacza, że uczniowie mogą liczyć w powiecie na znacznie większy dostęp do nauczyciela niż przeciętnie w kraju i regionie.

Tabela 10. Nauczyciele pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni w przeliczeniu na etaty według typów szkół

Typ szkoły	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
liczba etatów							
Podstawowa	377,78	361,62	370,65	386,52	376,13	433,41	517,16
Gimnazjum	194,48	189,26	188,58	185,56	186,3	131,39	71,85
Ogólnokształcąca (liceum)	70,09	69,58	68,04	64,83	66,74	66,27	62,77
Średnia zawodowa (technikum)	51,27	57,78	60,68	59,57	57,35	55,64	55,02
Szkoły artystyczne	13,16	15,39	15,25	14,35	14,76	13,75	14,43
Zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	36,5	31,17	31,32	32,94	32,95	25,03	18,57
Policealna	4,64	7,62	7,75	5,36	5,43	5,67	5,02
Podstawowe i gimnazja razem	572,26	550,88	559,23	572,08	562,43	564,8	589,01
Ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne razem	175,66	181,54	183,04	177,05	177,23	166,36	155,81
Ogółem	747,92	732,42	742,27	749,13	739,66	731,16	744,82

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Liczba etatów nauczycieli na 100 uczniów							
Powiat	8,3	8,3	8,4	8,5	9,1	9,1	9,4
Benchmark Polska	7,4	7,6	7,8	7,8	8,0	8,1	8,0
Benchmark woj. lubelskie	7,8	7,9	8,2	8,2	8,5	8,6	8,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Na dzień przygotowania niniejszego opracowania w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ zarejestrowanych było 71 szkoleń, zogniskowanych na 14 obszarach tematycznych. Szkolenia te oferowało 7 różnych podmiotów, co oznacza że liczba potencjalnych podmiotów szkoleniowych działających na terenie powiatu jest stosunkowo mała (tabela 11). Najczęściej oferta szkoleń dotyczyła obszaru usług transportowych (26 ofert), informatyki i wykorzystania komputerów (18 ofert) oraz opieki zdrowotnej (5 ofert). W pozostałych obszarach szkoleniowych liczba ofert nie osiągnęła 5.

Tabela 11. Oferty szkoleń w STOR w styczniu 2020 roku

Obszar Szkolenia	Liczba oferowanych szkoleń	Liczba podmiotów oferujących szkolenia w danym obszarze
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	2	1
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	2	1
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	4	2
Języki obce	3	2
Informatyka i wykorzystanie komputerów	18	3
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	2	1
Architektura i budownictwo	3	1
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	1	1
Opieka zdrowotna	5	2
Usługi gastronomiczne	2	1
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	1	1
Usługi krawieckie, obuwnicze	1	1
Usługi stolarskie, szklarskie	1	1
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	26	2
Ogółem	71	7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/ris/wyszukiwarkaSzkolen>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

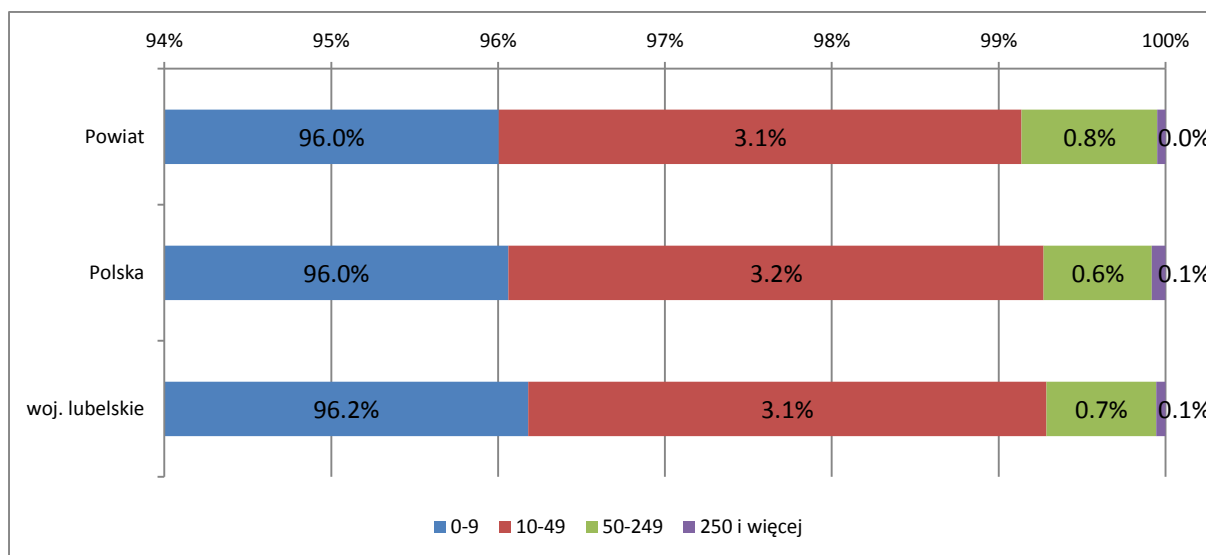
Rozdział II. Obszar przedsiębiorców

Na terenie powiatu na koniec 2018 roku w REGON zarejestrowanych było 4 055 podmiotów. Mikropodmioty, zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników, stanowiły 96,0% ogółu podmiotów w analizowanym powiecie, czyli ekspozycja mikropodmiotów w populacji ogółem jest taka sama jak przeciętnie w kraju i nieznacznie mniejsza niż średnio w regionie. Od 2012 roku widać trend przyrostu mikroprzedsiębiorstw. Na terenie powiatu działają 2 podmioty zatrudniających ponad 249 (tabela 12, rysunek3).

Tabela 12. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do REGON według klas wielkości

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
0-9	3565	3633	3691	3709	3698	3805	3893
10-49	126	122	123	123	126	131	127
50-249	30	29	28	27	28	32	33
250-999	2	2	2	2	2	2	2
1000 i więcej	0	0	0	0	0	0	0
Razem	3723	3786	3844	3861	3854	3970	4055
Struktura (razem = 100%)							
0-9	95,8%	96,0%	96,0%	96,1%	96,0%	95,8%	96,0%
10-49	3,4%	3,2%	3,2%	3,2%	3,3%	3,3%	3,1%
50-249	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%
250-999	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
1000 i więcej	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>



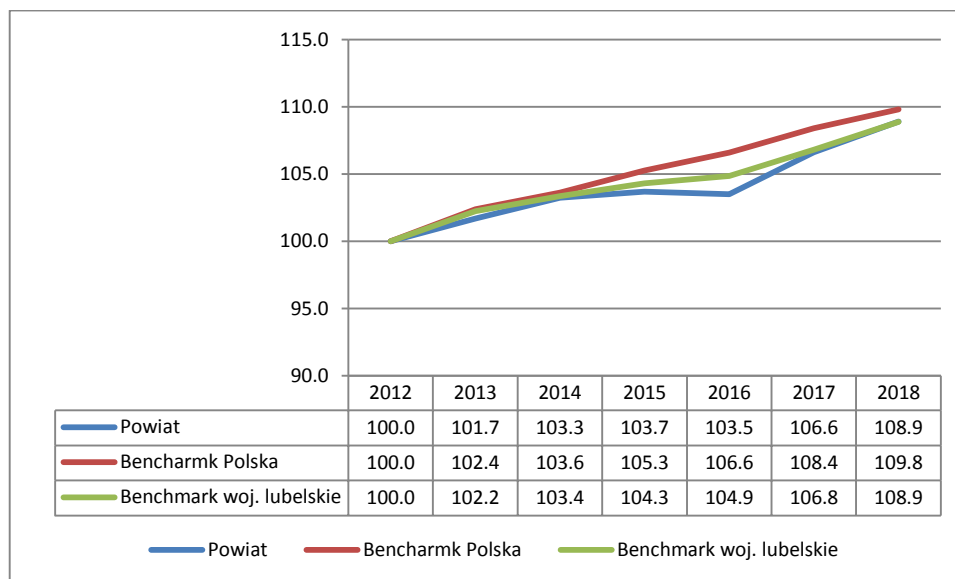
Rysunek 3. Struktura podmiotów gospodarki zarejestrowanych w REGON według wielkości, powiat na tle Polski i województwa

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych w REGON w ostatnich latach jest bardzo zbliżona do średniej dla województwa (rysunek 4), a przy tym nieco mniejsza niż dla całego

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

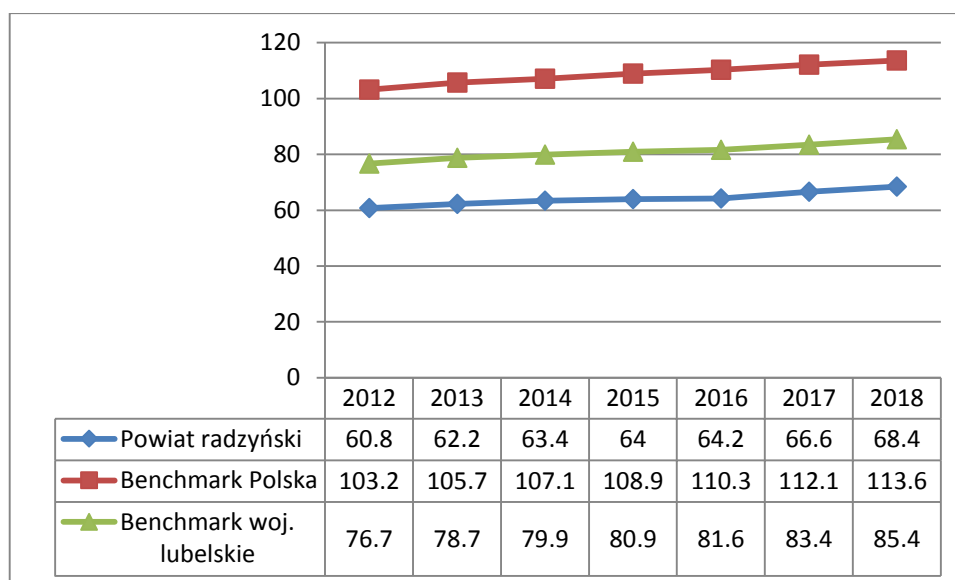
obszaru Polski. Preferencja do uruchomienia własnej działalności są zatem w społeczności lokalnej analizowanego powiatu na poziomie charakterystycznym dla Lubelszczyzny.



Rysunek 4. Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych wpisanych do REGON w latach 2012-2018, (rok 2012 = 100,0 %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Przedsiębiorczość i związana z tym gotowość do samo zatrudnienia wciąż jest zbyt niska na tle kraju i regionu by niwelować „przepaść” względem przyjętych benchmarków. Wskaźnik nasycenia powiatu przedsiębiorczością mierzony liczbą podmiotów na 1000 mieszkańców wynosi w powiecie radzyńskim zaledwie 68,4, podczas gdy w woj. lubelskim jest to 85,4 a dla całego obszaru Polski aż 113,6.



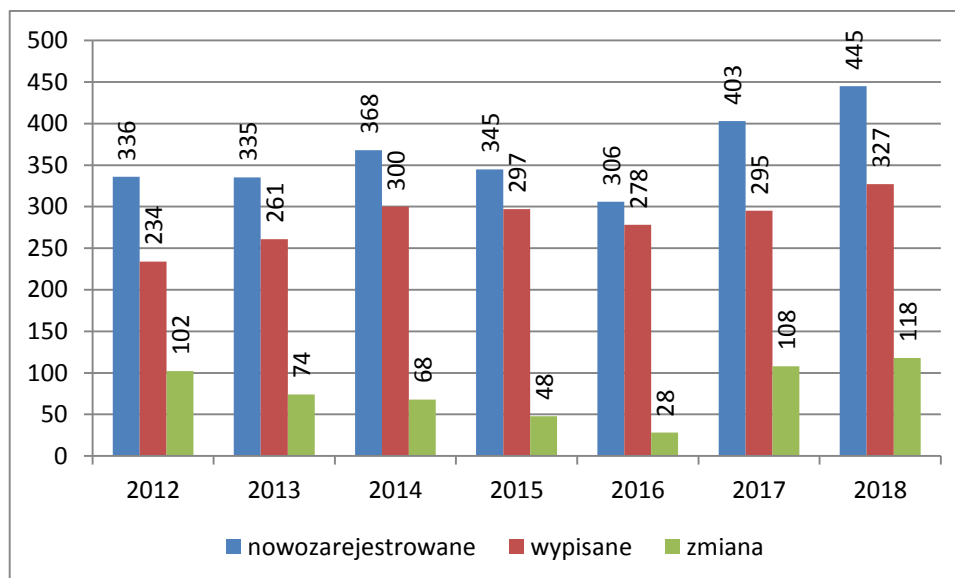
Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców, powiat na tle kraju i województwa w latach 2012-2018.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Rosnącą przedsiębiorczość w powiecie widać jednak w ostatnich 3 latach – obserwując zmianę liczby podmiotów nowozarejestrowanych, których z roku na rok jest coraz więcej, jednocześnie warto zauważyć, że w tych samych czasie wzrosła, ale wolniej liczba podmiotów

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

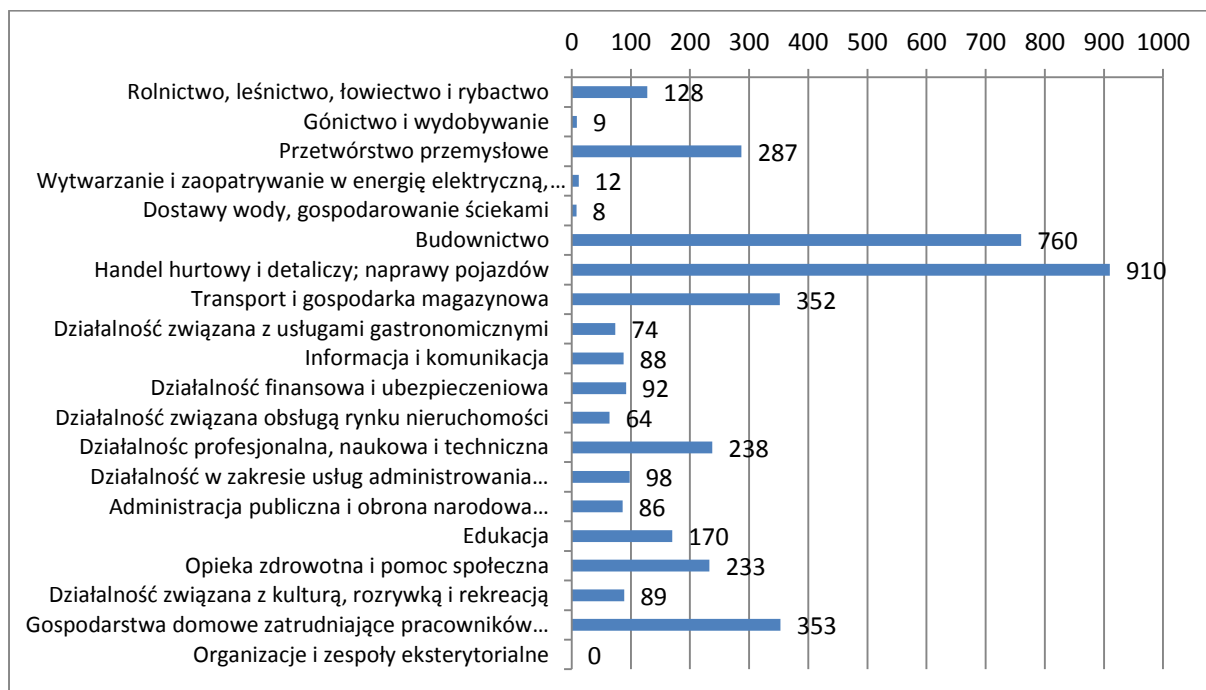
wypisywanych z rejestru, w wyniku czego nastąpiło przyspieszenie wzrostu liczby podmiotów w analizowanym powiecie.



Rysunek 6. Nowo zarejestrowane i wypisane podmioty gospodarki narodowej latach 2012-2018

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

W populacji podmiotów gospodarczych powiatu najsilniej reprezentowana jest sekcja handlu i napraw licząca 910 podmioty (rysunek 7). Drugie miejsce zajmuje budownictwo, w którym zarejestrowanych było 760 podmiotów, trzecie miejsce przypada 353 gospodarstwom domowym zatrudniającym pracowników. Czwarte miejsce pod względem częstości występowania zajęły podmioty związane transportem i gospodarką magazynową liczące 352 jednostki. Pierwszą piątkę dopełnia 287 podmiotów z sekcji przetwórstwa przemysłowego.

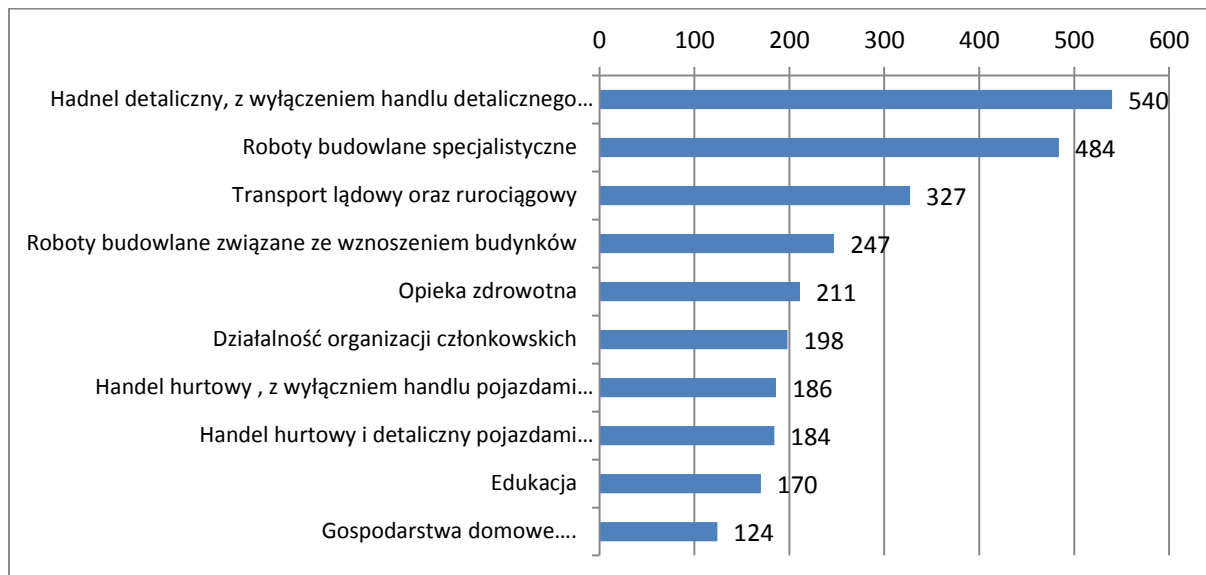


Rysunek 7. Podmioty gospodarki narodowej wg Sekcji PKD w powiecie w roku 2018

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Najliczniejszą branżą w powiecie jest branża handlu detalicznego z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi, drugie miejsce zajmuje branża robót budowlanych specjalistycznych, trzecie miejsce przypada branży transportu lądowego i rurociągowego, a czwarte i piąte miejsce zajmują odpowiednio branża robót budowlanych związanych z wznoszeniem budynków oraz branża opieki zdrowotnej (rysunek 8).



Rysunek 8. Dziesięć branż liczących w powiecie najwięcej podmiotów gospodarczych w 2018 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Największą liczbę miejsc pracy w 2018 roku w badanym powiecie tworzył sektor rolnictwa. Obejmowała ona 11 377 etatów tj. 57,4% etatów uwzględnianych w statystyce GUS (tabela 13). Na przestrzeni ostatnich 7 lat sektor ten stracił na znaczeniu, gdyż liczba pracujących w tym sektorze spadła o 62, a udział sektora w tworzeniu miejsc pracy zmalał o 1,1 pkt. proc. Zyskał w tym samym czasie na znaczeniu sektor handlu i napraw, w którym przybyło 253 etatów, i którego udział w strukturze pracujących wzrósł od 2012 roku z 7,0% do 8,1% w 2018 roku. We wskazanych latach wzrósł także udział sektora pozostałych usług – zmienił się on z 18,0% do 18,2%, dzięki 126 nowostworzonym etatom. W sektorze przemysłu i budownictwa także powstały nowe etaty – przybyło ich w liczbie 65, jednak było to przyrost zbyt mały, aby zwiększyć udział tego sektora w ogólnej liczbie pracujących w powiecie i monitorowanych przez GUS.

Tabela 13. Pracujący w powiecie według grup sekcji

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	11315	11329	11317	11319	11322	11400	11377
przemysł i budownictwo	2977	3032	3130	2857	3015	2960	3042
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	1362	1463	1530	1503	1551	1712	1615
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	219	254	211	194	202	180	179
pozostałe usługi	3482	3480	3544	3540	3808	3722	3608
Ogółem	19355	19558	19732	19413	19898	19974	19821

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Struktura							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	58,5%	57,9%	57,4%	58,3%	56,9%	57,1%	57,4%
przemysł i budownictwo	15,4%	15,5%	15,9%	14,7%	15,2%	14,8%	15,3%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	7,0%	7,5%	7,8%	7,7%	7,8%	8,6%	8,1%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	1,1%	1,3%	1,1%	1,0%	1,0%	0,9%	0,9%
pozostałe usługi	18,0%	17,8%	18,0%	18,2%	19,1%	18,6%	18,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Analiza liczby ofert pracy od listopada 2018 do listopada 2019 roku w ujęciu miesięcznym pozwala dostrzec, że całkowita liczba ofert na koniec miesiąca zmalała ze 33 do 24, jednocześnie nieznacznie wzrosła liczba osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę z 53 do 59, co oznacza istotną poprawę na rynku pracy w skali ostatniego roku – mniejszą liczbę osób bezrobotnych o 333 tj. niemal jedną piątą (tabela 14), ale jednocześnie potencjalne większe trudności ze znalezieniem pracy dla osób pozostających bez pracy. Warto zauważyć, że oferty zgłoszone z sektora prywatnego w ciągu ostatniego miesiąca ujętego w poniższym zestawieniu stanowiły 91%, ogółu ofert tego miesiąca.

Tabela 14. Oferty pracy od listopada 2018 do listopada 2019 roku w badanym powiecie w ujęciu miesięcznym

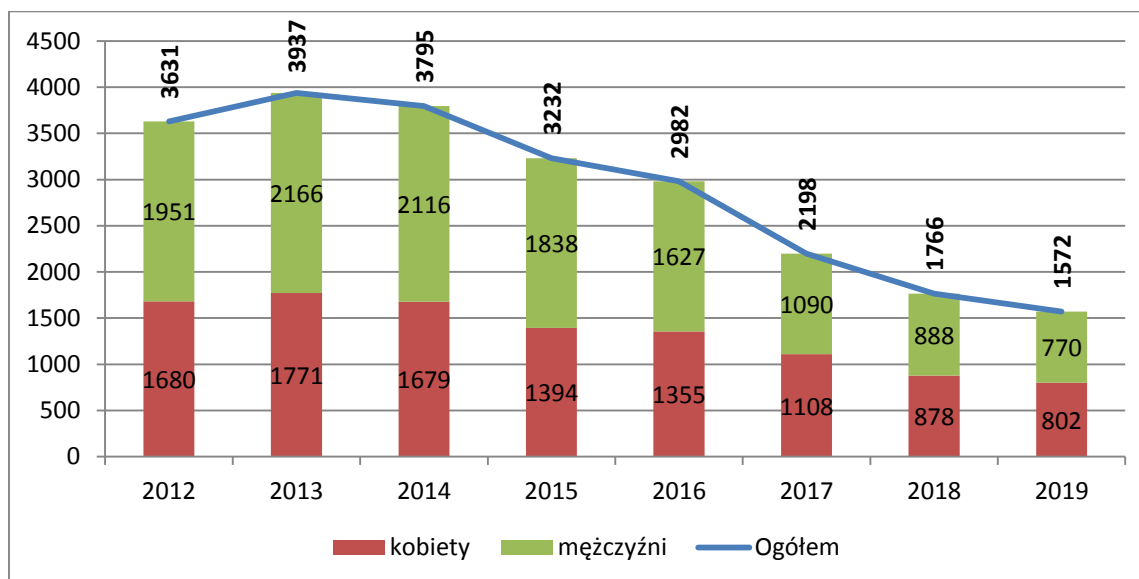
Miesiąc	Oferty pracy:			bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę
	zgłoszone w ciągu miesiąca	zgłoszone w ciągu miesiąca z sektora prywatnego	stan na końcu miesiąca	
listopad (2018)	45	29	33	53
grudzień	65	51	13	136
styczeń	55	43	27	68
luty	58	44	34	54
marzec	54	30	37	48
kwiecień	63	59	52	32
maj	95	79	100	16
czerwiec	104	99	31	51
lipiec	99	90	62	25
sierpień	96	64	33	45
wrzesień	158	123	111	13
październik	56	46	46	30
listopad (2019)	45	41	24	59

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Liczba osób bezrobotnych spada nieprzerwanie od 6 lat. W latach 2013-2019, według danych na koniec czerwca zmniejszyła się o 2 365 osób, co oznacza zmianę o 60,1% (rysunek 9). W ślad za

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

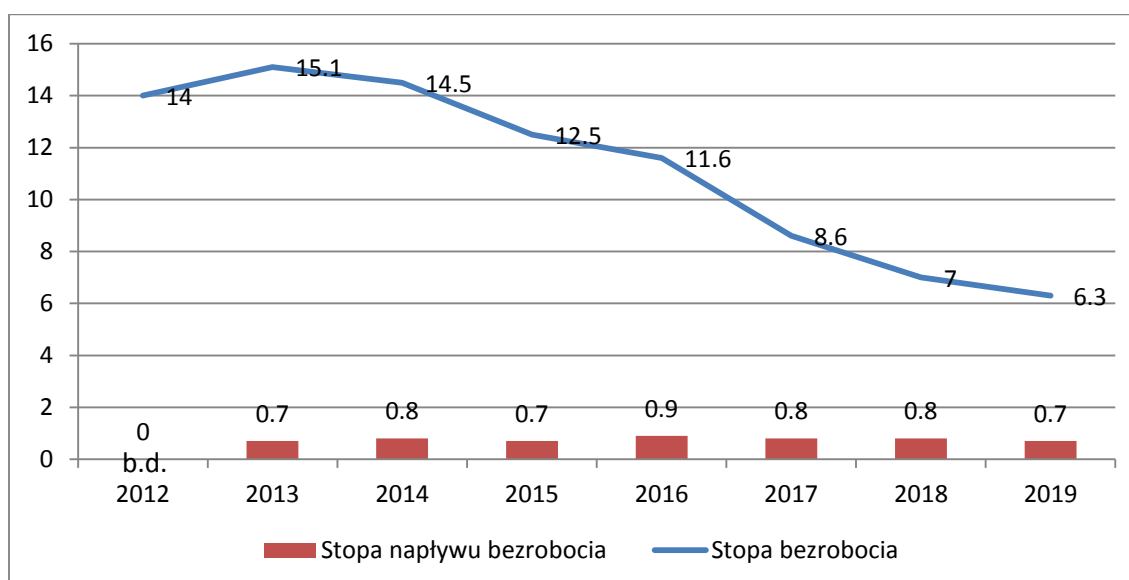
spadkiem bezrobocia rejestrowanego obniżyła się stopa bezrobocia – we wskazanych latach z 15,1% do 6,3% (rysunek 10), tempo spadku tego wskaźnika było jednak mniejsze od tempa spadku bezrobocia, bowiem zmalała liczba osób aktywnych zawodowo. Bez pracy pozostaje więcej kobiet, niż mężczyzn przy czym różnica ta (wynosząca około 4%) jest stosunkowo niewielka.



Rysunek 9. Bezbocie rejestrowane w powiecie w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Spadek stopy bezrobocia następował niezależnie od zmian w stopie napływu bezrobocia, a analiza rocznych różnic stopy bezrobocia i stopy napływu bezrobocia w poszczególnych latach pozwala konstatować, że najważniejszą rolę w poprawie na rynku pracy powiatu radzyńskiego odgrywali pracodawcy tworzący nowe miejsca pracy (rysunek 10).

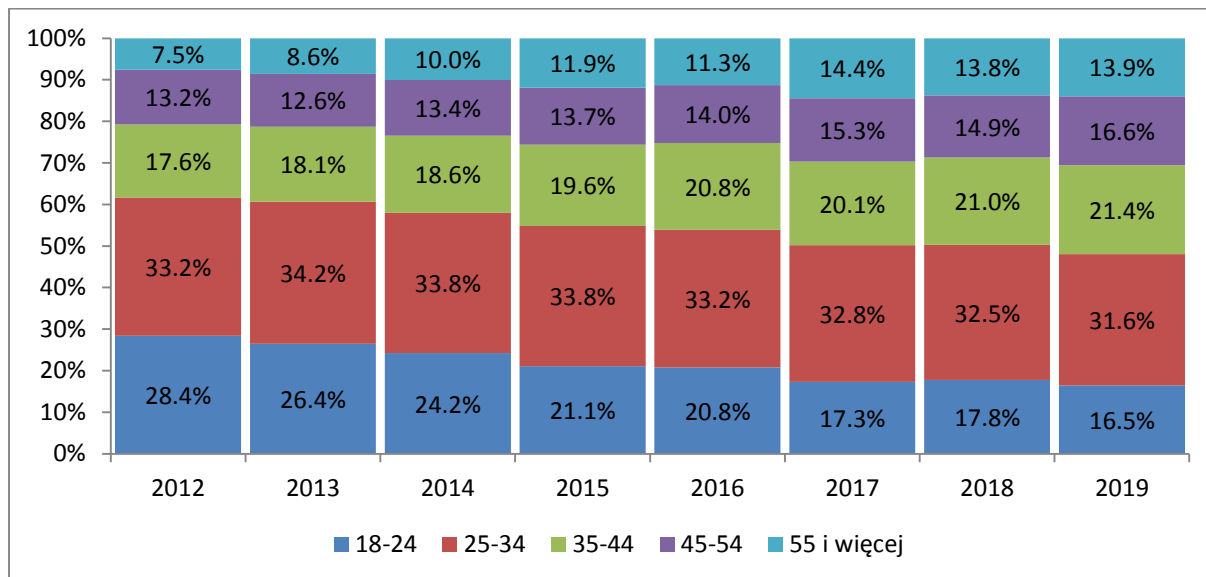


Rysunek 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego i napływu bezrobocia w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wśród bezrobotnych coraz mniejszą część stanowią osoby poniżej 35 roku życia. Maleje wyraźnie problem bezrobocia osób należących do najmłodszej kategorii wiekowej. Wyraźnie jednak wzrasta udział osób w najstarszej wyróżnionej kategorii wiekowej – powyżej 55 roku życia (rysunek 11). Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej osób bezrobotnych pozwalają stwierdzić, że wśród pracodawców rosną preferencje zatrudniania osób młodych.



Rysunek 11. Struktura bezrobotnych w powiecie według wieku w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej bezrobotnych, są spójne z trendami zmian osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – liczba osób w wieku do 30 roku życia wyraźnie spada, zmniejsza się także udział tej grupy wiekowej w ogóle bezrobotnych. Rośnie jednocześnie udział osób w wieku powyżej 50 roku życia, przy czym liczebność tej frakcji bezrobotnych zmniejszyła się. Udział, zaliczanych do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji bezrobotnych w powiecie na przestrzeni lat podlegał zmianom, ale w skali całego okresu nie zmienił się i wynosił w I półroczu 2019 roku 52,7%. Zauważyć należy, że zmniejszyła się natomiast liczba osób tej kategorii, z uwagi na malejącą ogólną liczbę osób bezrobotnych w powiecie, co wskazuje na wyraźną poprawę na analizowanym rynku pracy.

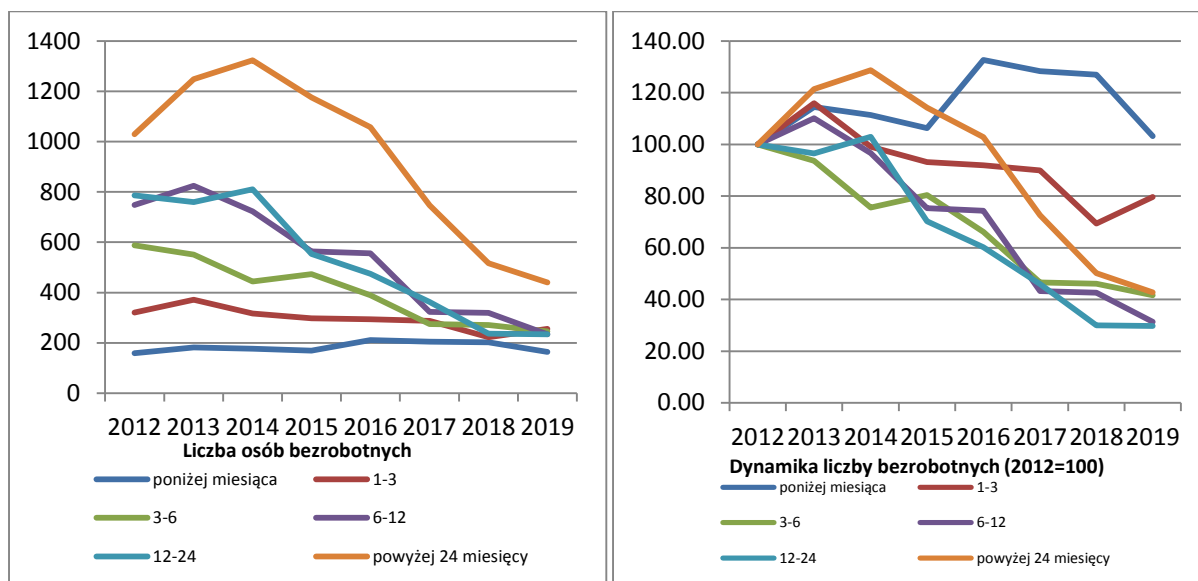
Tabela 15. Wybrane grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Osoby bezrobotne	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba osób								
do 30 roku życia	-	-	-	2279	1973	1572	1299	1163
powyżej 50 roku życia	924	1047	1069	1091	1007	965	757	689
długotrwale bezrobotne	3236	3699	3875	3387	2974	2411	2062	1780
Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych								
do 30 roku życia	-	-	-	39,7%	38,5%	36,2%	35,2%	34,5%
powyżej 50 roku życia	15,1%	14,7%	16,3%	19,0%	19,7%	22,2%	20,5%	20,4%
długotrwale bezrobotne	52,7%	52,0%	59,1%	59,0%	58,0%	55,5%	55,9%	52,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

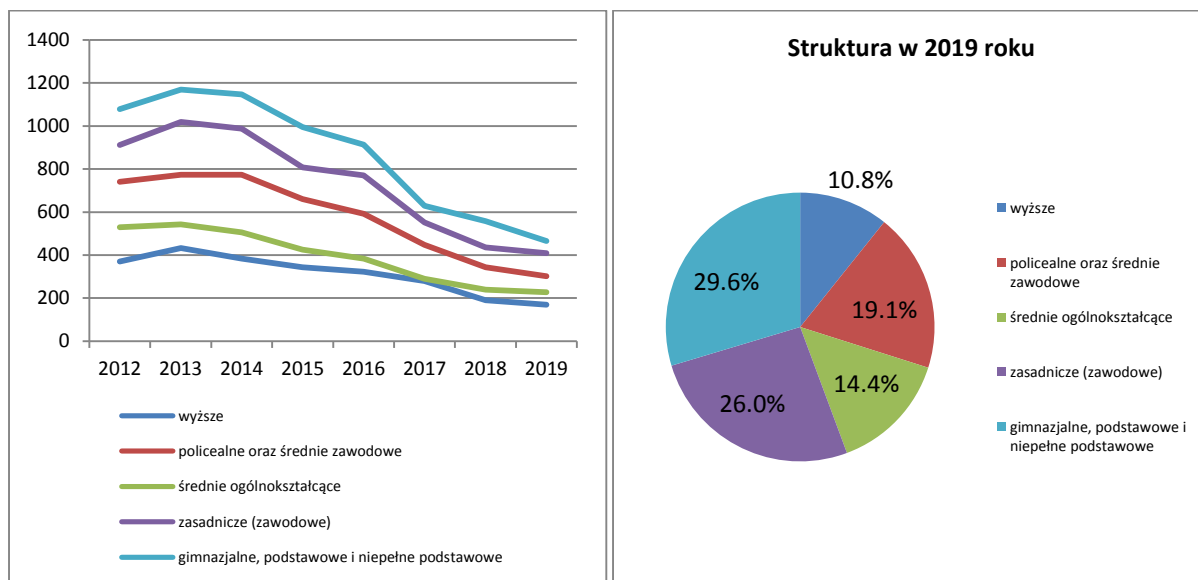
Malejącą liczbę osób długotrwale bezrobotnych ukazują także dane o liczbie osób bezrobotnych według czasu grup pozostawania bez pracy. Najszybszy spadek dotyczył osób będących długotrwale bezrobotnymi od 12 do 24 miesięcy. W latach 2012-2019 wzrosła jedynie liczba bezrobotnych pozostających bez pracy krócej niż miesiąc (rysunek 12).



Rysunek 12. Bezrobocie i jego dynamika w latach 2012-2019 według czasu pozostawania bez pracy, według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Wśród bezrobotnych powiatu najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem wyższym (10,8%), a największą z wykształceniem co najwyżej podstawowym (29,6%) – w tej drugiej grupie jednak bezrobocie spało w ostatnich latach najbardziej (o 503 osoby od 2012 roku) rysunek 13.

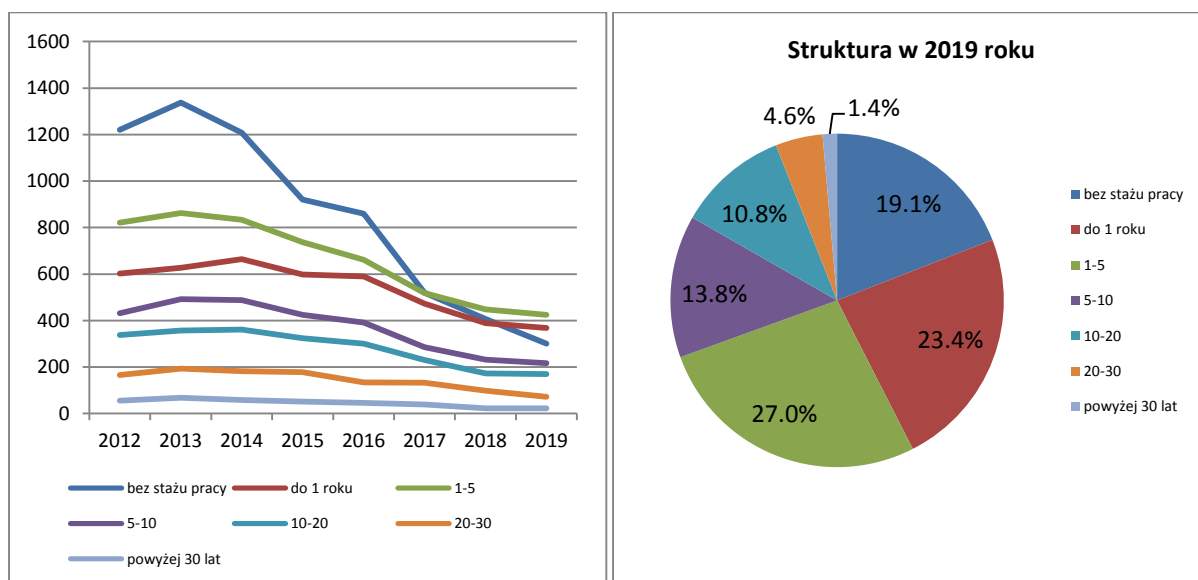


Rysunek 13. Liczba osób bezrobotnych według wykształcenia w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

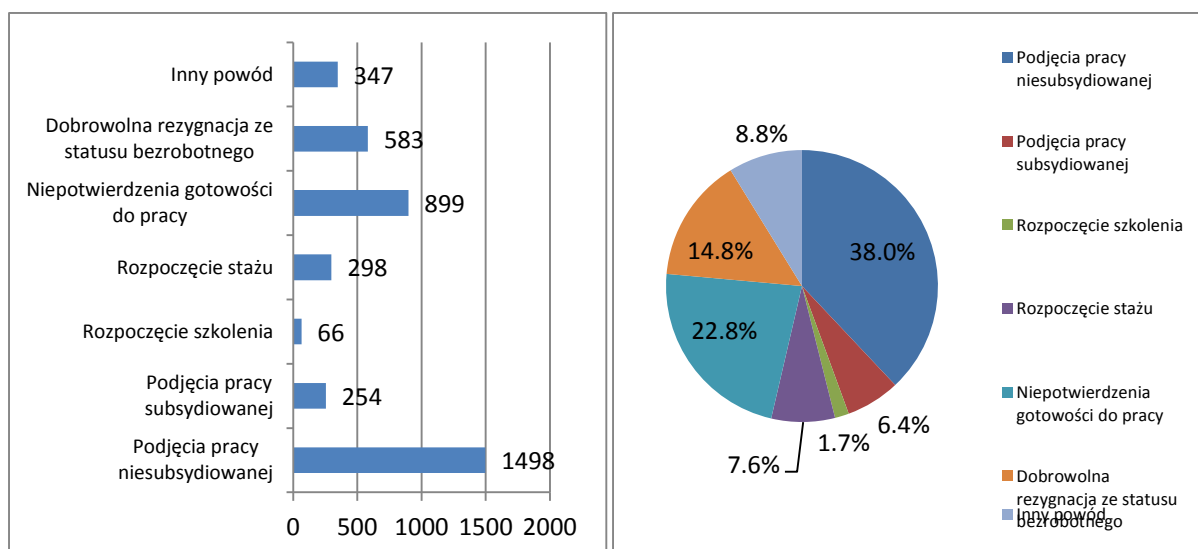
Analiza liczby osób bezrobotnych według doświadczenia zawodowego, ukazuje że coraz łatwiej znajdują pracę osoby bez stażu pracy. Obecnie największą grupę osób bezrobotnych stanowią w powiecie osoby mające od 1 do 5 lat doświadczenia zawodowego.



Rysunek 14. Liczba osób bezrobotnych według ich stażu pracy w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

W okresie od stycznia do października 2019 roku w powiatowym urzędzie pracy wyrejestrowanych zostało łącznie 3 945 bezrobotnych. Najczęstszą przyczyną opuszczenia rejestrów przez bezrobotnych, było podjęcie pracy niesubsydiowanej – pracę taką podjęło w ciągu roku 1 498 bezrobotnych (tj. 38,0% przyczyn wykreśleń z rejestru). Drugą najczęstszą przyczyną wyłączenia z rejestru bezrobotnych było nie potwierdzenie gotowości do pracy – dokonało tego 899 osób (22,8% przyczyn wykreśleń), co ukazuje rysunek 15. Pracę subsydiowaną podjęło 254 osób, czyli 6,4% ogółu wykreślonych z rejestru.

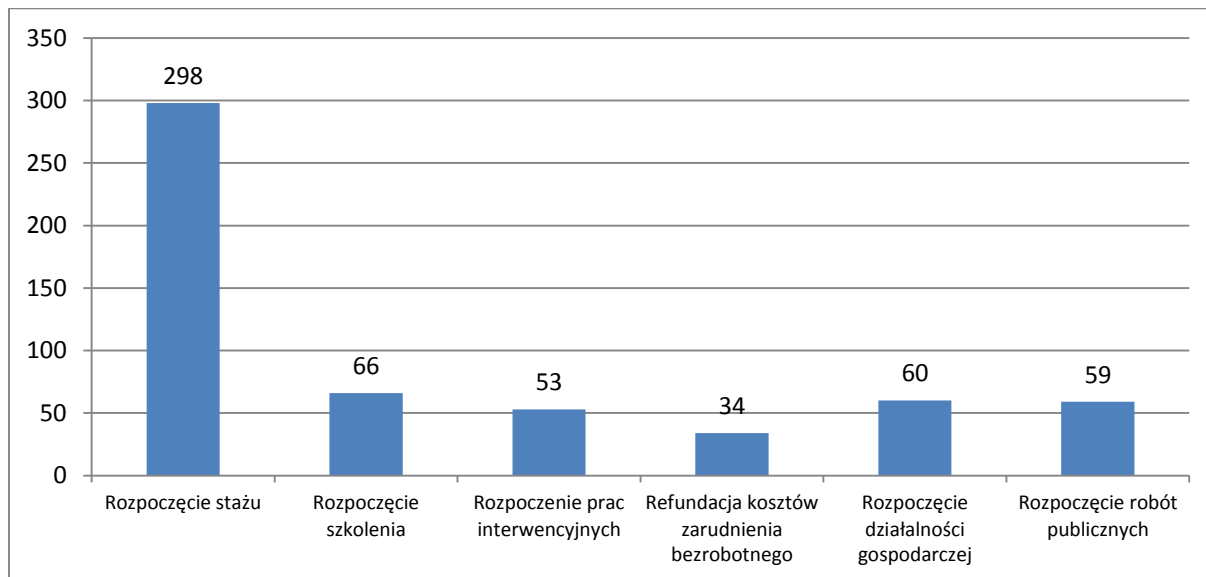


Rysunek 15. Podjęcia pracy przez bezrobotnych na tle przyczyn wypisu z rejestru bezrobotnych w powiecie od stycznia do października 2019 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Skuteczną formą aktywizacji bezrobotnych w powiecie są staże. W okresie od stycznia do końca września 2019 roku pozwoliły one wyrejestrować 298 osób bezrobotnych. Drugą pod względem liczebności skuteczną aktywizacją były szkolenia, na które skierowano 66 osób we wskazanych czasie. Rozpoczęcie subsydiowanej działalności było skuteczną formą aktywizacji 60 osób (rysunek 15, tabela 16). Prace przy robotach publicznych podjęło 59 osób, natomiast prace interwencyjne zaktywizowały 53 bezrobotnych, dzięki czemu możliwe było ich wykreślenie z rejestru.



Rysunek 15. Najliczniejsze formy aktywizacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Tabela 16. Osoby wyłączone z ewidencji w powiecie

Wyszczególnienie	Miesiące roku 2019									Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1-9
Osoby wyłączone z ewidencji w miejscu sprawozdawczym	536	505	601	541	543	469	596	446	541	4778
podjęcia pracy w miesiącu sprawozdawczym	364	234	285	243	266	230	261	181	268	2332
niesubsydiowanej	281	211	247	204	233	177	213	149	232	1947
podjęcia działalności gospodarczej	4	9	14	11	17	6	5	9	6	81
pracy sezonowej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
subsydiowanej	83	23	38	39	33	53	48	32	36	385
prac interwencyjnych	8	7	21	27	13	19	26	23	30	174
robót publicznych	1	1	2	6	1	5	0	0	1	17
podjęcia działalności gospodarczej	59	0	0	0	3	23	15	6	1	107
w tym w ramach bonu na zasiedlenie	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	2	7	5	3	5	2	1	0	1	26
podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	9	1	0	0	0	0	3	1	0	14
podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	Miesiące roku 2019									Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1-9
podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia	0	3	5	0	5	2	2	0	0	17
inne	4	4	5	3	6	2	1	2	3	30
rozpoczęcia szkolenia	12	65	44	34	22	15	27	6	13	238
w tym w ramach bonu szkoleniowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia stażu	25	53	65	46	52	42	59	44	91	477
w tym w ramach bonu stażowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia prac społecznie użytecznych	0	0	10	0	8	0	1	0	0	19
w tym w ramach PAI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI	5	10	9	12	3	9	15	7	5	75
odmowy ustalenia profilu pomocy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
niepotwierdzenia gotowości do pracy	53	56	62	131	119	103	146	106	75	851
dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	54	41	62	42	42	46	47	66	58	458
podjęcia nauki	0	0	1	1	0	0	0	0	2	4
osiągnięcia wieku emerytalnego	1	5	5	5	2	1	6	4	7	36
nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3	1	3	2	1	3	5	1	0	19
nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	2	0	0	0	1	2	3	4	0	12
inne	17	40	55	25	27	18	26	27	22	257

Źródło: Opracowanie własne na Sprawozdań MRPiPS-01 „Sprawozdanie o rynku pracy”

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Według danych PUP w Radzynie Podlaskim w okresie od stycznia do grudnia 2019 roku w powiecie udzielono 58 dotacji osobom bezrobotnym na podjęcie działalności gospodarczej. Osoby te rozpoczęły działalność w zakresie:⁴

- Sprzedaży detalicznej drobnych wyrobów metalowych, farb i szkła prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach
- Działalność w zakresie inżynierii i związane z nią doradztwo techniczne
- Konserwacji i naprawy pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli,
- Działalności związanej z oprogramowaniem
- Produkcji urządzeń, instrumentów oraz wyrobów medycznych, włączając dentystyczne
- Działalności rachunkowo-księgowej, doradztwa podatkowego
- Wykonywania instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych
- Wykonywania pozostałych robót budowlanych wykończeniowych
- Posadzkarstwa, tapetowania i oblicowywania ścian
- Działalności fotograficznej
- Sprzedaży materiałów budowlanych
- Sprzedaży materiałów budowlanych
- Sprzedaży detalicznej prowadzonej w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych
- Działalności w zakresie architektury
- Wykonywania konstrukcji i pokryć dachowych
- Działalności agencji reklamowych
- Artystycznej i literackiej działalności twórczej
- Fryzjerstwa i pozostałych zabiegów kosmetycznych
- Pozostałej działalności usługowej w zakresie technologii informatycznych i komputerowych
- Robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych
- Obróbki mechanicznej elementów metalowych,
- Usług brokerskich
- Działalności agentów i brokerów ubezpieczeniowych
- Produkcji pozostałych wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa
- Produkcji pozostałych mebli
- Usług remontowo-wykończeniowych
- Usług kosmetycznych
- Usług stolarskich
- Usług masażu
- Usług związanych z oprogramowaniem
- Usług remontowo-budowlano-glazurniczych
- Zajęć dogoterapii

⁴ Rynek pracy w powiecie radzyńskim. Informator 2019. PUP w Radzynie Podlaskim 2020, s. 17-18.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Usług mechaniki samochodowej
- Usług fotograficznych i wideo
- Usług gastronomicznych
- Usług auto-detalingu

Ponadto w ramach refundacji kosztów wyposażenia stanowisk pracy utworzono miejsca pracy dla 46 osób, w tym dla:⁵ robotnika ogólnobudowlanego, pomocnika robotnika budowlanego, operatora obrzynarki, pracownika biurowo-księgowego, stolarza, operatora koparki, operatora maszyn-serwisanta, elektryka linii kablowych, kucharza, młodszego specjalisty do spraw księgowości, pomocy kuchennej, pomocnika stolarza, asystenta do spraw księgowości, kamieniarza, sprzedawcy w sklepie spożywczym, operatora grawerki laserowej, serwisanta pojazdów samochodowych, pomocy mechanika, operatora maszyn do obróbki drewna, szlifierza, kolorysty do mieszalni lakierów samochodowych, pracownika obsługi biurowej, robotnika budowlanego, montażysty mebli, spawacza, mechanika-lakiernika pojazdów samochodowych, rozbieracza-wykrawacza, robotnika gospodarczego.

Według barometru zawodów w powiecie radzyńskim najbardziej poszukiwanymi w 2020 roku pracownikami będą:⁶

⁵ Tamże, s. 18.

⁶ Źródło: Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl/lubelskie/prognozy-w-tabelach/2020>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- nauczyciele języków obcych i lektorzy
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- nauczyciele przedmiotów zawodowych
- nauczyciele przedszkoli
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- opiekunki dziecięce
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- piekarze
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych

Największy problem ze znalezieniem w powiecie pracy z uwagi na nadwyżkę poszukujących pracy mogą mieć:⁷

- kucharze
- mechanicy pojazdów samochodowych
- pedagodzy
- pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
- rolnicy i hodowcy
- specjaliści administracji publicznej
- specjaliści technologii żywności i żywienia
- technicy mechanicy

⁷ Tamże.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Powiat radzyński

CZĘŚĆ II.

ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ
KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI

Lublin, styczeń 2021

Spis treści

Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw	2
1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	2
2. Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia	4
2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach	4
2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu	5
2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu	7
2.4 Metody rekrutacji pracowników	8
3. Oczekiwania przedsiębiorców powiatu radzyńskiego dotyczące kandydatów do pracy	9
3.1 Wykształcenie	9
3.2 Doświadczenie zawodowe	10
3.3 Wiek	11
3.4 Znajomość języków obcych	12
3.5 Znajomość oprogramowania	13
3.6 Oczekiwane kompetencje	13
3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe	15
3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy	16
4. Rozwój pracowników	18
4.1 Kursy i szkolenia	18
4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym	21
Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych	23
1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych	23
2. Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów	24
2.1 Analiza oferty edukacyjnej	24
2.2 Przygotowanie instytucji do procesu kształcenia	25
3. Kompetencje a proces kształcenia	26
3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia	26
3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach	27
4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami	30

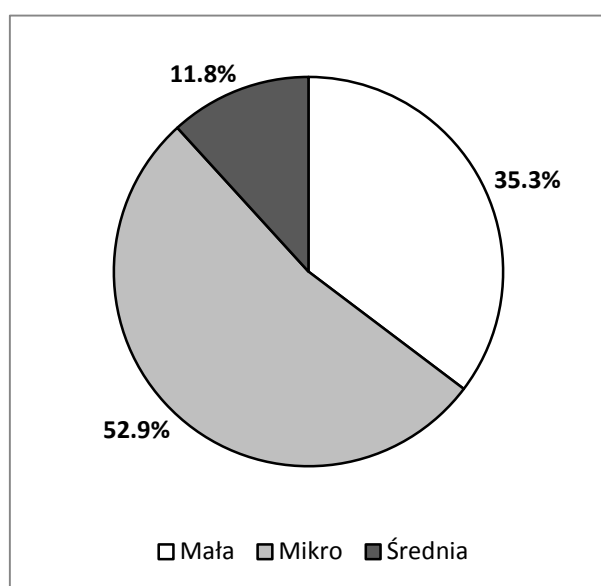
Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw

1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

W powiecie radzyńskim przebadano 17 przedsiębiorców.

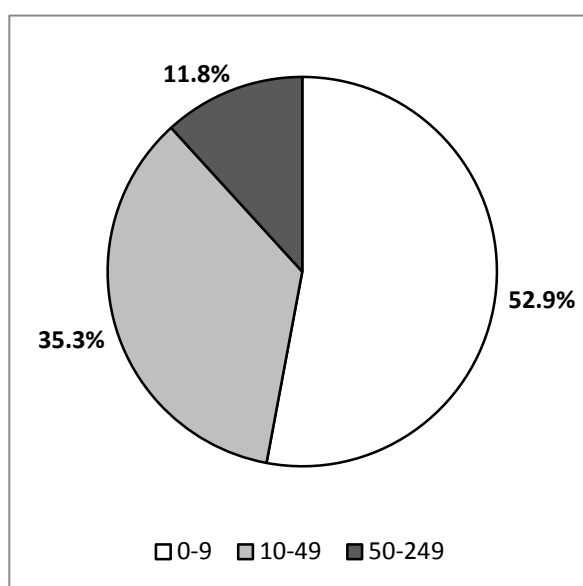
Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa oraz liczbę pracowników (odpowiednio rysunki 1.1 oraz 1.2) można dostrzec, że w próbie badawczej występują głównie podmioty mikro zatrudniające od 0 do 9 pracowników (52,9% próby) oraz małe zatrudniające od 10 do 45 pracowników (35,3% wskazań). Ponadto w próbie występuje 11,8% przedsiębiorstw średnich zatrudniających od 50 do 249.

Rysunek 1.1 Rozmiar organizacji objętych badaniem



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 1.2 Liczba pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach

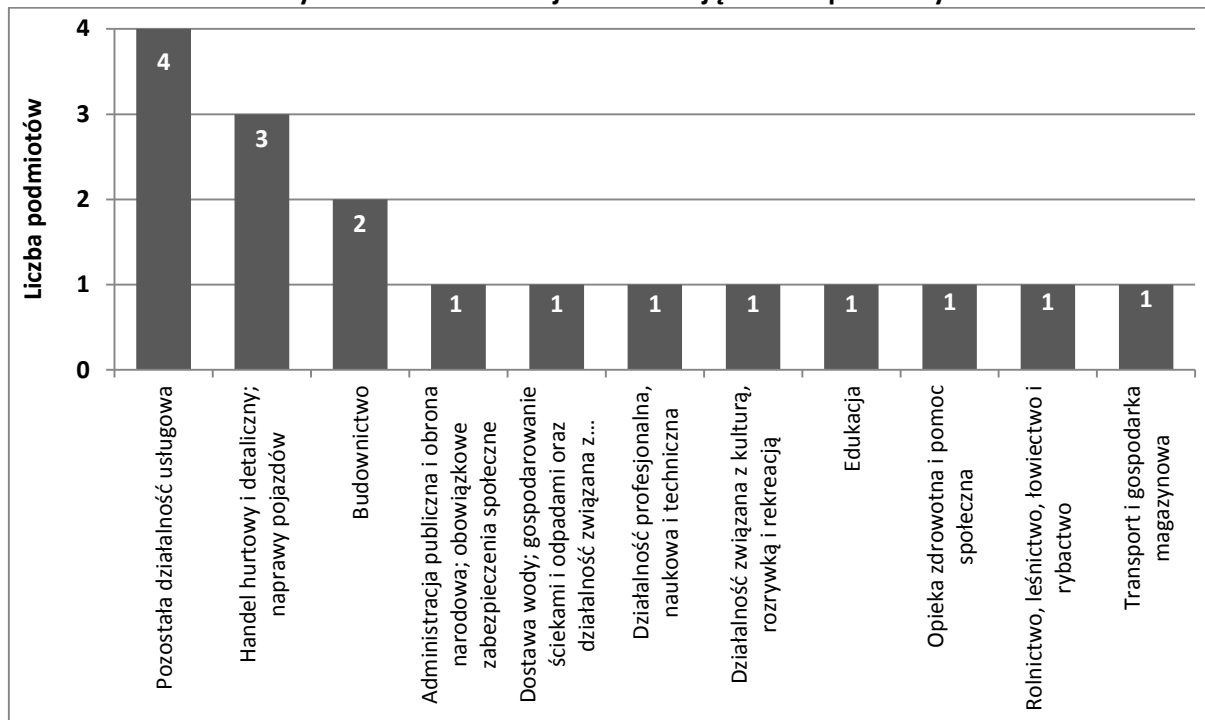


Źródło: opracowanie własne

Analiza zestawienia branż reprezentowanych w próbie badawczej dla powiatu radzyńskiego (rysunek 1.3) pokazała, że najwięcej badanych podmiotów funkcjonuje w obszarze pozostałej działalności usługowej (4 przypadki). Następnie trzy podmioty prowadzą handel hurtowy i detaliczny lub naprawę pojazdów oraz dwa działają w branży budowlanej. Pozostałe branże wskazane dla powiatu radzyńskiego były reprezentowane przez jednego respondenta: administracja publiczna; dostawy wody, gospodarowanie ściekami i odpadami; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; edukacja; opieka zdrowotna i pomoc społeczna; rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz transport i gospodarka magazynowa.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

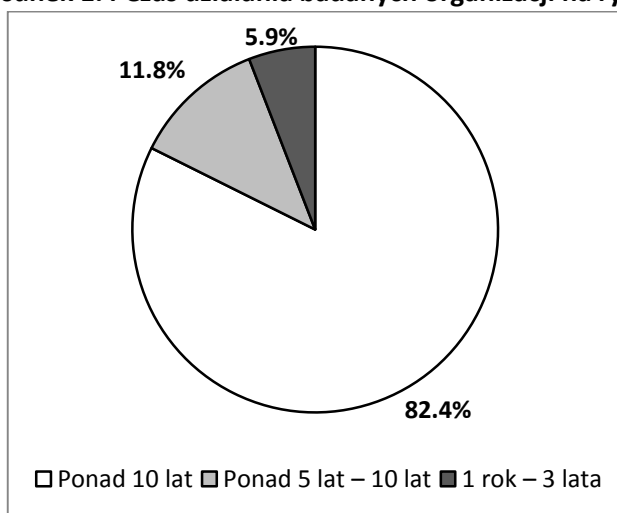
Rysunek 1.3 Branże w jakich działają badane podmioty



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę czas działania badanych podmiotów na rynku (rysunek 1.4) można dostrzec, że zdecydowana większość spośród badanych organizacji działa na rynku od ponad 10 lat (82,4% - patrz rysunek B5). Ponadto w próbie znalazły się dodatkowo nieliczne podmioty, które funkcjonują na rynku w przedziale od 5 do 10 lat (11,8%) lub od roku do 3 lat (5,9%).

Rysunek 1.4 Czas działania badanych organizacji na rynku



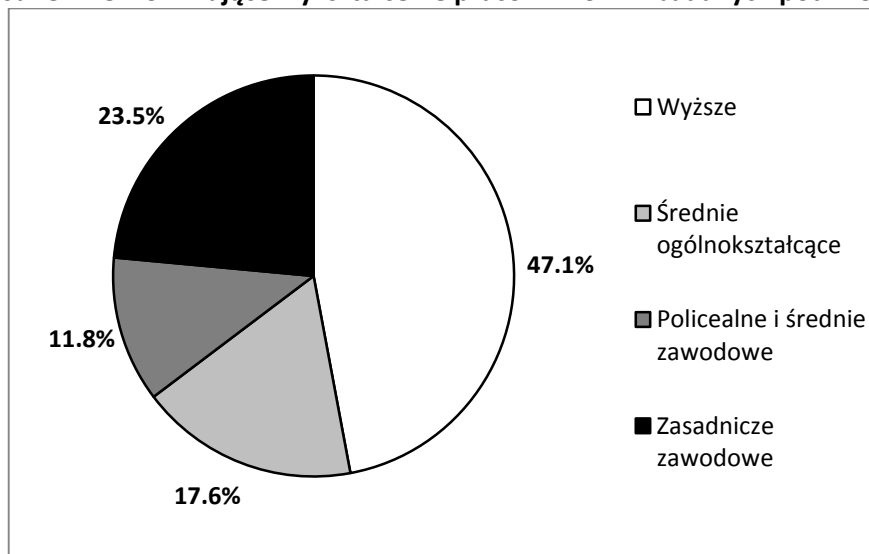
Źródło: opracowanie własne

Wśród badanych podmiotów w większości przypadków dominującym wykształceniem pracowników jest poziom wyższy (47,1% - patrz rysunek 1.5). Kolejną pod względem liczebności grupę badanych przedsiębiorstw stanowią podmioty, w których dominują pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym (23,5%). Następnie uplasowały się

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

organizacje o dominującej roli pracowników z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (17,6%) oraz policealnym i średnim zawodowym (11,8%).

Rysunek 1.5 Dominujące wykształcenie pracowników w badanych podmiotach



Źródło: opracowanie własne

2. Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia

2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach

Deklarowane zmiany w poziomie zatrudnienia przedsiębiorstw z powiatu radzyńskiego w okresie przed oraz po wybuchu epidemii przedstawione zostały w tabeli 2.1. Jak wskazują pozyskane dane, w pierwszym z tych dwóch okresów mówić można o nieznacznym zwiększaniu zatrudniania – ten kierunek zmian wskazało 5,88% badanych podmiotów, podczas gdy żaden nie przeprowadzał zwolnień. W okresie po wybuchu epidemii brak jest deklaracji odnośnie wzrostu zatrudnienia, zaś 11,76% badanych jednostek wskazało na jego redukcję. W obu przypadkach zmiany są relatywnie niewielkie, niższe, niż średnia dla próby ogółem.

Tabela 2.1 Zmiany zatrudnienia przed i po wybuchu epidemii

	Poziom zatrudnienia		
	Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
Przed epidemią			
powiat radzyński	0,00%	94,12%	5,88%
Próba ogółem	2,38%	82,90%	14,73%
Po wybuchu epidemii			
powiat radzyński	11,76%	88,24%	0,00%
Próba ogółem	13,54%	83,61%	2,85%

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę rozmiar podmiotu, można w pierwszej kolejności zauważyć, iż w okresie przed epidemią (tabela 2.2) wzrost zatrudnienia był domeną wyłącznie przedsiębiorstw z przedziału o największym zatrudnieniu (50-249 pracowników) – w grupie tej ten kierunek zmian wskazała połowę badanych podmiotów. Wśród mniejszych jednostek zatrudnienie pozostawało bez zmian.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.2 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu przed wybuchem epidemii

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat radzyński	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	0,85%	89,74%	9,40%
10-49	powiat radzyński	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	3,31%	80,13%	16,56%
50-249	powiat radzyński	0,00%	50,00%	50,00%
	próba łącznie	9,09%	54,55%	36,36%

Źródło: badania własne

Po wybuchu epidemii (tabela 2.3) jak wskazują pozyskane dane, zmniejszenie liczby zatrudnienia stało się domeną przedsiębiorstw mniejszych – w grupie podmiotów zatrudniających do 9 pracowników redukcję zadeklarowało 11,11%, zaś w grupie od 10 do 49 pracowników – 16,67%, należy też zauważyć, iż są to wartości zbliżone do średniej dla wszystkich podmiotów danej wielkości. Największe podmioty, które uprzednio zwiększały zatrudnienie, deklarują jego utrzymanie po rozpoczęciu epidemii. Można zatem domniemywać, iż w powiecie radzyńskim epidemia bardziej dotknęła podmioty mniejsze, w mniejszym stopniu – większe. Natomiast nie można powiedzieć, żeby skala zmian w zatrudnieniu była bardzo istotna.

Tabela 2.3 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu po wybuchu epidemii

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat radzyński	11,11%	88,89%	0,00%
	próba łącznie	10,26%	88,03%	1,71%
10-49	powiat radzyński	16,67%	83,33%	0,00%
	próba łącznie	17,22%	79,47%	3,31%
50-249	powiat radzyński	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	18,18%	72,73%	9,09%

Źródło: badania własne

Przed wybuchem epidemii średnie zwiększenie zatrudnienia przypadające na podmiot w próbie deklarujący ten kierunek zmian wyniosło 4,00 etatu, po wybuchu epidemii – zmniejszenie wyniosło średnio 2 etaty.

2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu

Jak było to sygnalizowane wcześniej, zmiany w poziomie zatrudnienia w powiecie radzyńskim zamknęły się w jego wzroście w okresie przed wybuchem epidemii oraz spadku po jej rozpoczęciu. Z uwagi na niewielką ilość podmiotów wskazujących zmiany, uproszczona jest także struktura ich przyczyn – biorąc pod uwagę wzrost zatrudnienia (tabela 2.4) jedynym deklarowanym powodem stała się potrzeba uzupełnienia etatów z uwagi na zwolnienia lub nie przedłużenie umowy, przyczynę tą wskazały wszystkie rekrutujące podmioty.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.4 Przyczyny wzrostu zatrudnienia przed wybuchem epidemii

Przyczyna	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	0,00%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	100,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejścia pracowników na emeryturę/rentę	0,00%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczonych usługi	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%
Inne	0,00%

Źródło: badania własne

Przyczyny spadku zatrudnienia po wybuchu epidemii (tabela 2.5) są nieco bardziej rozbudowane pod względem struktury. Wskazana tutaj została między innymi polityka zatrudnieniowa (cięcie kosztów), zadeklarowana przez połowę przedsiębiorstw, które dokonały w tym okresie redukcji oraz odejścia pracowników na emerytury i renty – także 50% podmiotów. Dodatkowo, co drugi podmiot wskazywał również inny powód – jakim był koronawirus.

Tabela 2.5 Przyczyny redukcji zatrudnienia po wybuchu epidemii

Przyczyna	Odsetek wskazań
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	0,00%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w organizacji	0,00%
Za duża liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	0,00%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	50,00%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	50,00%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%
Inne	50,00%

Źródło: badania własne

Uproszczona jest także struktura kategorii zawodów w których dokonywane były zatrudnienia i zwolnienia (tabela 2.6) – wśród badanych przedsiębiorstw zatrudniających, zatrudnienia miały miejsce tylko w kategorii specjalistów, zaś uwzględnione w próbie przedsiębiorstwa zwalniające, zwalniały wyłącznie pracowników usług i sprzedawców.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.6 Grupy zawodów w których miały miejsce zatrudnienia i zwolnienia

Kategoria zawodów	Podmioty redukujące etaty	Podmioty zatrudniające
Specjaliści	0,00%	100,00%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,00%	0,00%
Pracownicy usług i sprzedawcy	100,00%	0,00%
Technicy i inny średni personel	0,00%	0,00%
Pracownicy biurowi	0,00%	0,00%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,00%	0,00%
Pracownicy przy pracach prostych	0,00%	0,00%
Kadra menedżerska	0,00%	0,00%
Inne	0,00%	0,00%

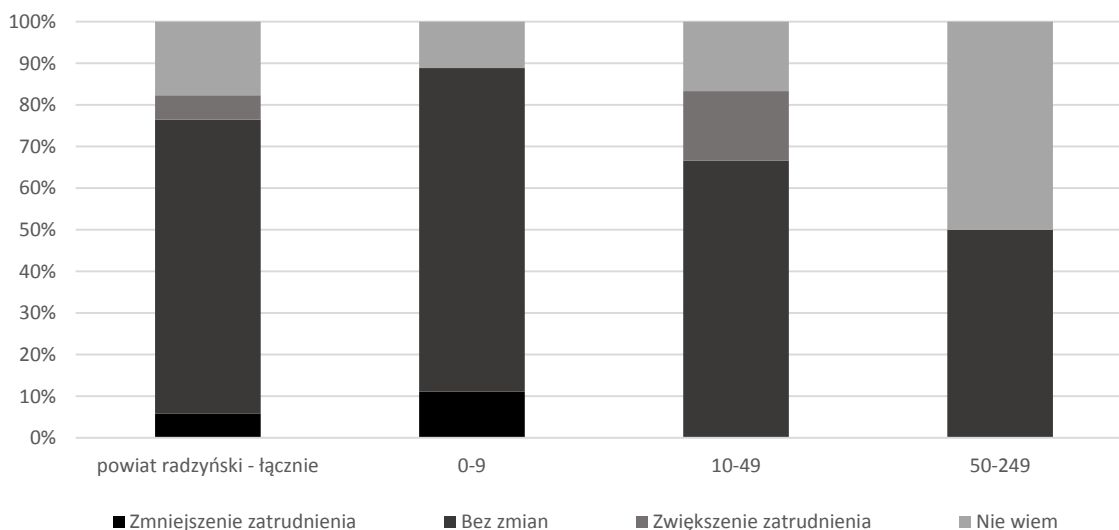
Źródło: badania własne

2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu

Odpowiedzi na pytanie o planowane zmiany w zatrudnieniu prowadzi do konkluzji mówiącej o relatywnej stabilności zatrudnienia wśród przedsiębiorstw tego powiatu (rysunek 2.1) – w skali całej próby łącznie 70,59% przedsiębiorstw nie spodziewa się zmian, zaś zwiększenie oraz zmniejszenie zatrudnienia przewiduje po 5,88% przedsiębiorstw. Kolejne 17,65% nie ma natomiast zdania odnośnie poziomu zatrudnienia w przyszłości.

W grupie przedsiębiorstw najmniejszych (do 9 pracowników) dominuje przeświadczenie o braku zmian (77,78% podmiotów), pewien odsetek przedsiębiorstw spodziewa się zwolnień (11,11%), tyle samo także nie potrafi wskazać, jak kształtować się będzie poziom zatrudnienia. Przedsiębiorstwa od 10 do 49 pracowników w największym stopniu również nie spodziewają się zmian (66,67% jednostek), wzrost zatrudnienia oraz brak wiedzy deklaruje po 16,67% firm. W grupie przedsiębiorstw największych (od 50 do 249 pracowników), połowa nie spodziewa się zmiany zatrudnienia, druga połowa – nie wie, jaki będzie jego poziom w przyszłości.

Rysunek 2.1 Planowane zmiany w zatrudnieniu



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

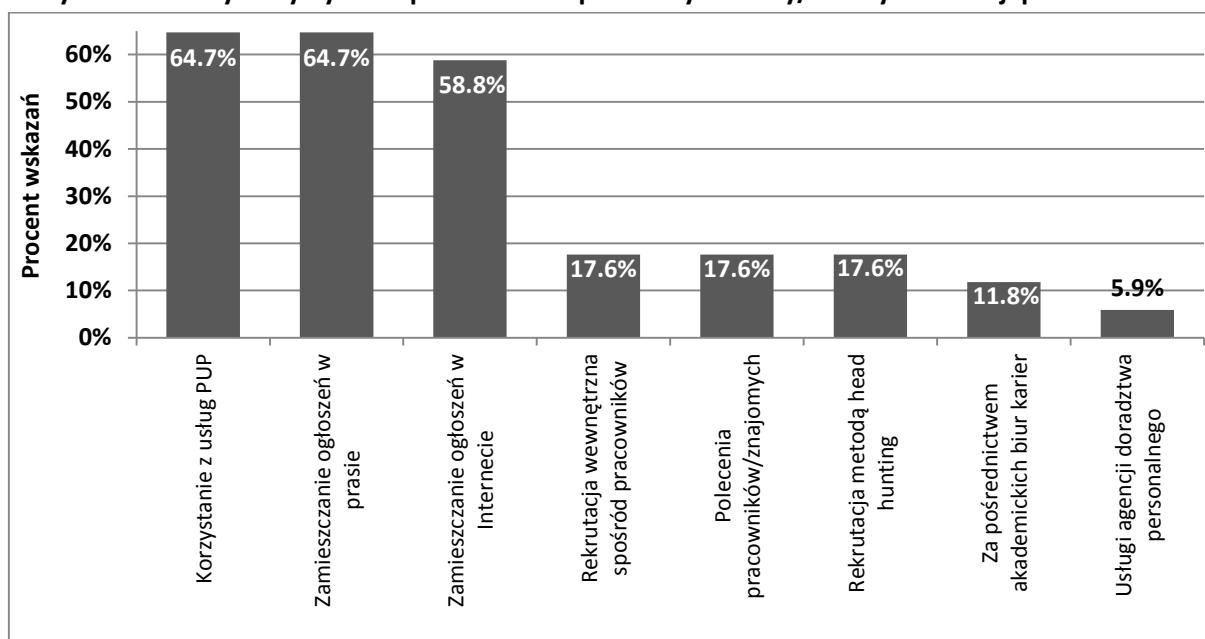
Źródło: badania własne

Analiza odpowiedzi na pytanie o przewidywany wzrost i spadek zatrudnienia umożliwia oszacowanie skali zmian – podmioty deklarujące jego zwiększenie planują średnio wzrost etatów o 2, zaś podmioty przewidujące redukcję – spodziewają się ograniczenia zatrudnienia średnio o jeden etat. Jedyną kategorią zawodów w której planowane są zwolnienia są pracownicy usług i sprzedawcy – wskazały ją wszystkie przedsiębiorstwa planujące zwolnienia. Wszystkie jednostki planujące rekrutację zadeklarowały natomiast po dwie kategorie: operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych. Zatrudnienia przewidywane są wyłącznie w kategorii stanowisk szeregowych.

2.4 Metody rekrutacji pracowników

Wyniki prowadzonych analiz pokazują, iż badane podmioty w procesach rekrutacyjnych korzystały głównie z jednej z trzech metod (patrz rysunek 2.2): korzystanie z usług PUP (64,7% wskazań) oraz zamieszczanie ogłoszeń w Internecie lub prasie (odpowiednio 64,7% oraz 58,8% wskazań). Oprócz wymienionych niektórzy respondenci wskazywali również na rekrutację wewnętrzną spośród pracowników, polecenia pracowników, znajomych lub rodziny oraz rekrutacja metodą head huntingu (wszystkie uzyskały po 17,6% wskazań).

Rysunek 2.2 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników



Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

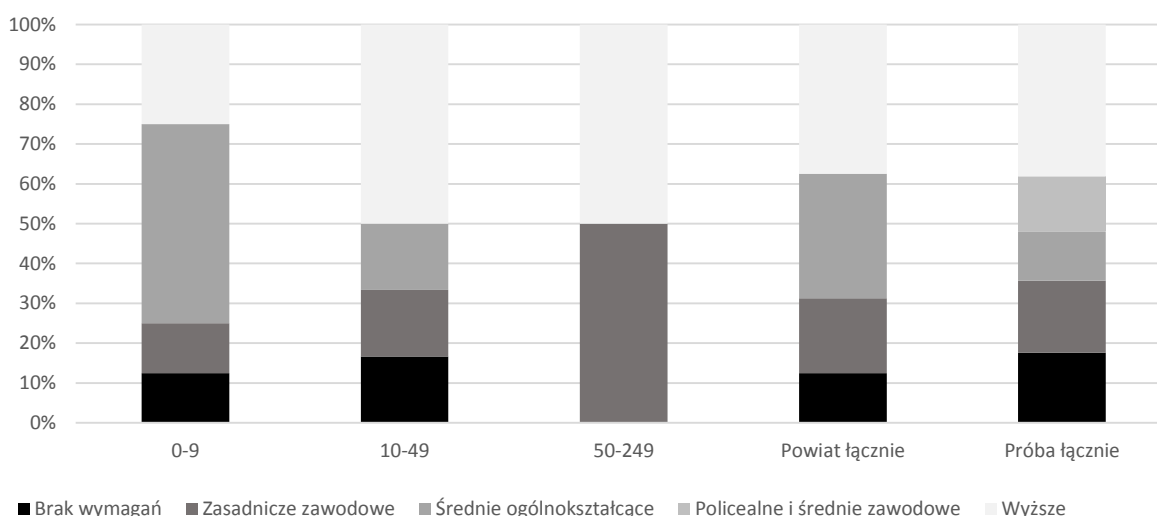
3. Oczekiwania przedsiębiorców powiatu radzyńskiego dotyczące kandydatów do pracy

3.1 Wykształcenie

Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy przez przedsiębiorstwa z powiatu radzyńskiego przedstawiony został na rysunku 3.1. W perspektywie wszystkich przedsiębiorstw z tego powiatu rozpatrywanych łącznie, najbardziej preferowane jest wykształcenie wyższe – wskazane przez 38,19% jednostek. W dalszej kolejności ulokowane zostało wykształcenie zasadnicze zawodowe, oczekiwane przez 18,13% przedsiębiorstw, policealne i średnie zawodowe (13,74% jednostek) oraz średnie ogólnokształcące (12,36% podmiotów). Brak wymagań w zakresie wykształcenia kandydatów do pracy zadeklarowało 12,5% badanych przedstawicieli firm.

Biorąc pod uwagę przedsiębiorstwa najmniejsze, zatrudniające do 9 pracowników, najbardziej preferowane było wykształcenie średnie ogólnokształcące (50% firm), następnie zaś wyższe (25%) oraz zasadnicze zawodowe (12,5% podmiotów) – tyle samo jednostek wskazało także, iż nie ma w tym zakresie żadnych oczekiwań. Przedsiębiorstwa większe, zatrudniające od 10 do 49 pracowników, oczekują głównie wykształcenia wyższego (50% podmiotów), wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie ogólnokształcące oraz brak wymagań w zakresie wykształcenia wskazane zostały natomiast przez taką samą liczbę jednostek z tej grupy (po 16,67%). Wśród przedsiębiorstw największych, zatrudniających ponad 49 osób, połowa podmiotów oczekuje wykształcenia wyższego, połowa – zasadniczego zawodowego.

Rysunek 3.1. Oczekiwany poziom wykształcenia



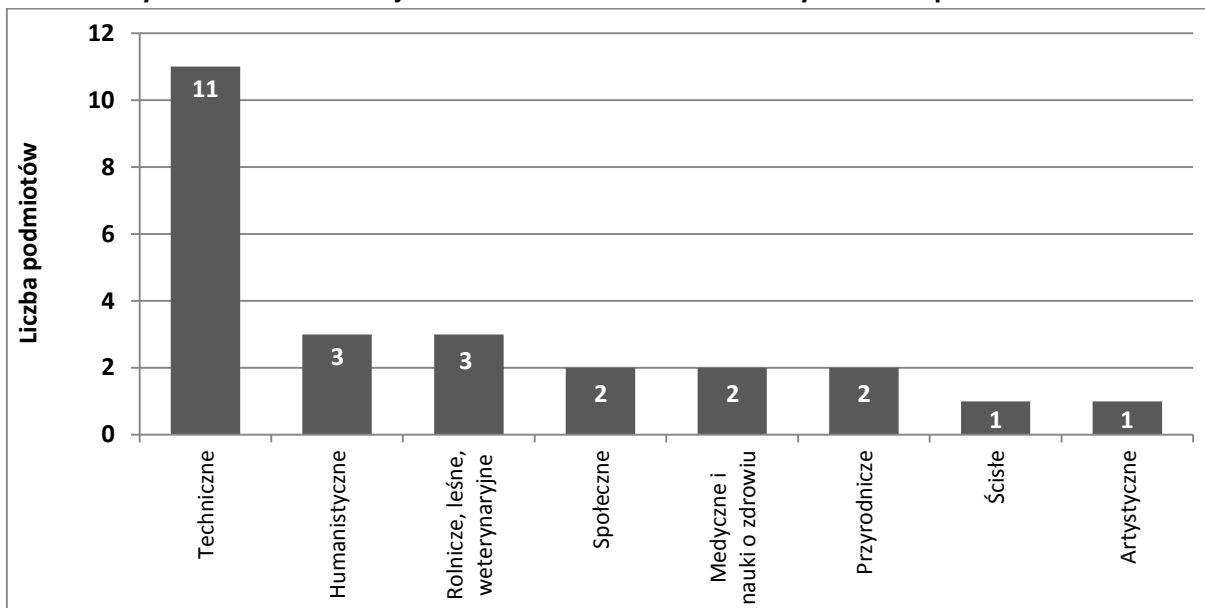
Źródło: badania własne

Respondenci byli stosunkowo zgodni co do swoich preferencji w stosunku do zatrudniania absolwentów określonych kierunków studiów (rysunek 3.2). W zdecydowanej większości wskazali na absolwentów studiów technicznych (11 wskazań). Dodatkowo po 3 głosy respondentów uzyskały kierunki humanistyczne oraz rolnicze, leśne lub weterynaryjne oraz po 2 głosy kierunki społeczne, przyrodnicze, ścisłe, artystyczne oraz medyczne i nauki o zdrowiu.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

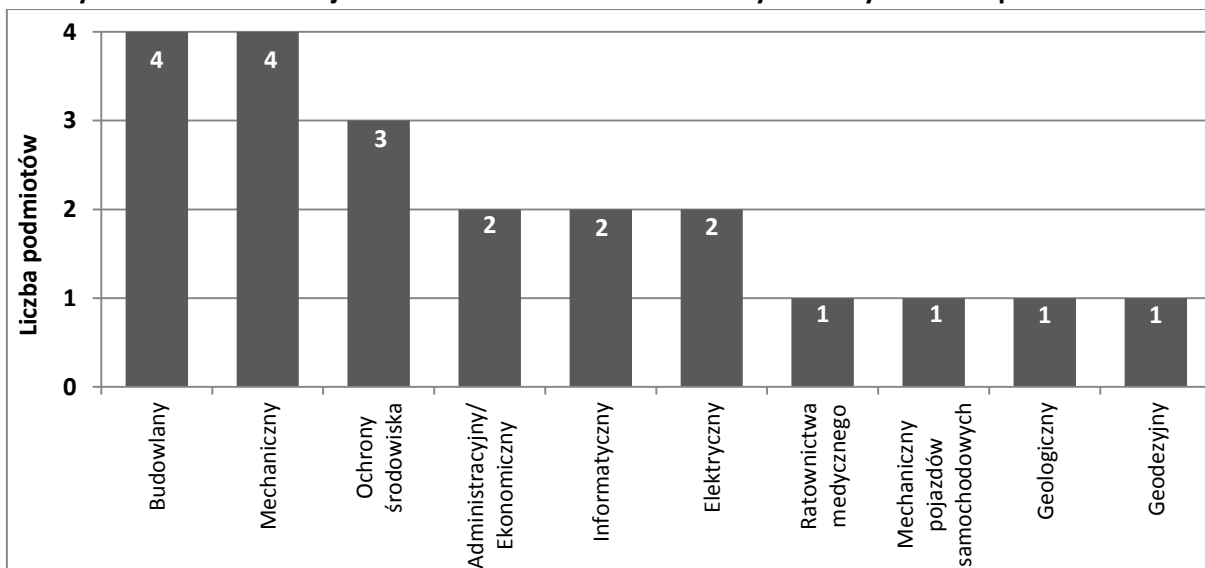
Rysunek 3.2 Preferencje co do kierunków studiów kandydatów na pracowników



Źródło: opracowanie własne

W przypadku oceny preferencji respondentów w stosunku do zatrudniania absolwentów określonych kierunków szkół zawodowych widać spore zróżnicowanie w wyrażanych opiniach (rysunek 3.3). Największym uznaniem cieszą się absolwenci kierunków budowlanych i mechanicznych (po 4 wskazania). Następnie badani wskazywali na kierunki związane z ochroną środowiska (3 wskazania). Dodatkowo każdorazowo przez dwóch respondentów wskazywane były kierunki: administracyjny lub ekonomiczny, informatyczny oraz elektryczny. Pozostałe kierunki były wskazywane przez pojedynczych respondentów.

Rysunek 3.3 Preferencje co do kierunków szkół zawodowych kandydatów na pracowników



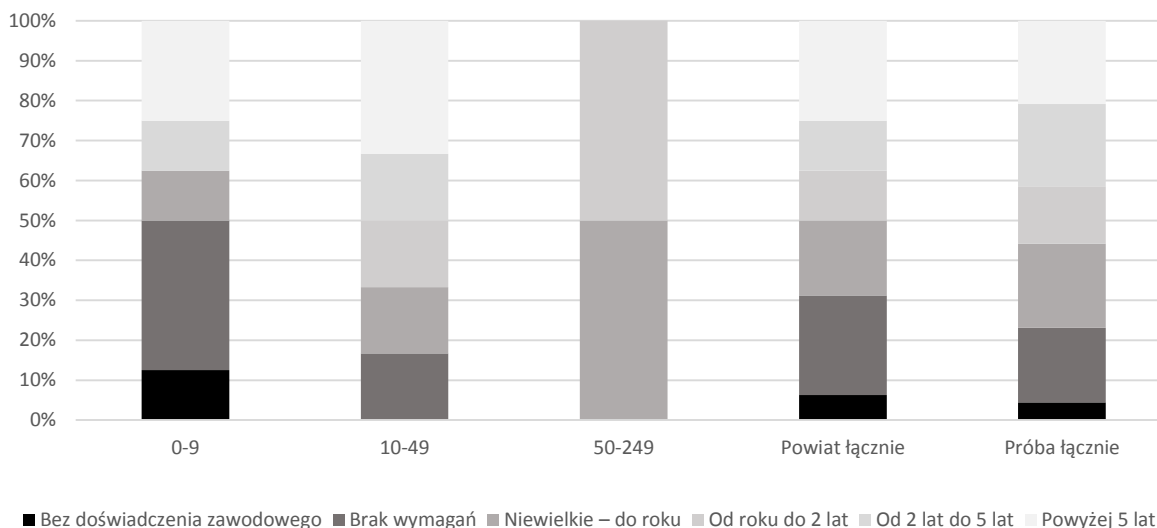
Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.2 Doświadczenie zawodowe

W kwestii oczekiwanego poziomu doświadczenia zawodowego (rysunek 3.4), wśród wszystkich podmiotów z omawianego powiatu dominuje oczekiwanie doświadczenia powyżej 5 lat (25% jednostek) oraz brak wymagań w tym zakresie (także 25% przedsiębiorstw). Pozostałe wskazały na przedział do roku (18,75%), a także od roku do dwóch oraz od dwóch do pięciu lat – po 12,50% jednostek. Ponadto, 6,25% przedsiębiorstw preferuje pracowników bez doświadczenia zawodowego.

Rysunek 3.4 Oczekiwany poziom doświadczenia zawodowego



Źródło: badania własne

W grupie podmiotów najmniejszych (do 9 pracowników) najwięcej jednostek (37,5%) wskazało, że nie ma wymagań w zakresie doświadczenia zawodowego, powyżej pięciu lat oczekuje 25%, zaś od dwóch do pięciu lat oraz do roku doświadczenia – po 12,5% przedsiębiorstw. Tyle samo zadeklarowało możliwość przyjęcia pracownika bez doświadczenia.

Wśród podmiotów większych, zatrudniających od 10 do 49 osób, preferencje rozłożyły się bardzo proporcjonalnie – po 16,7% nie ma wymagań oraz oczekuje pracowników z kolejnymi, uwzględnionymi w badaniu poziomami doświadczenia, z wyjątkiem poziomu najwyższego (ponad 5 lat), który oczekiwany jest przez jedną trzecią jednostek z tej grupy. Podmioty największe (powyżej 49 pracowników) wskazały natomiast, iż najchętniej zatrudniłyby pracownika ze stażem do roku (połowa badanych) oraz od roku do dwóch lat doświadczenia (połowa podmiotów z tej grupy).

3.3 Wiek

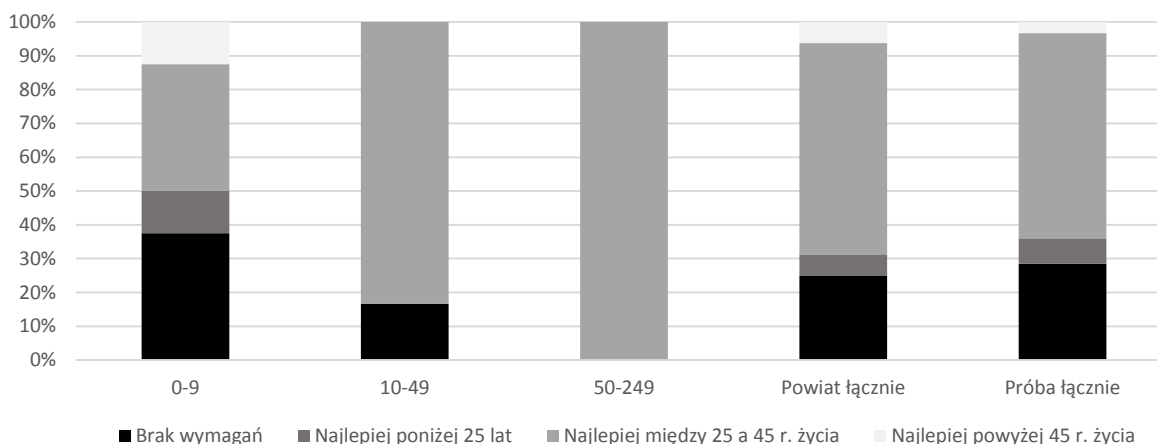
Analizując preferowany wiek kandydatów do pracy (rysunek 3.5) warto wskazać, iż przedsiębiorstwa z powiatu radzyńskiego jako jedne z niewielu deklarowały preferowanie kandydatów starszych, niż 45 lat – w skali całego powiatu odpowiedzi takiej udzieliło 6,25% jednostek. Tyle samo najchętniej zatrudniłoby kandydata młodszego, niż 25 lat, 62,5% wybrałoby osobę z przedziału 25-45, zaś jedna czwarta podmiotów – nie ma wymagań ani preferencji w zakresie wieku przyszłych pracowników.

Wśród przedsiębiorstw najmniejszych (do 9 pracowników) 37,5% podmiotów najchętniej zatrudniłoby osobę z przedziału od 25 do 45 roku życia, po 12,5% – kandydata młodszego lub starszego, zaś kolejne 37,5% jednostek – nie definiuje oczekiwań w tym zakresie. W grupie

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób 16,67% jednostek nie ma preferencji odnośnie wieku, pozostałe – najchętniej zatrudniłyby kandydata od 25 do 45 roku życia, w tym przedziale pracownika oczekują także wszystkie podmioty zatrudniające powyżej 49 osób.

Rysunek 3.5 Oczekiwany wiek kandydata do pracy

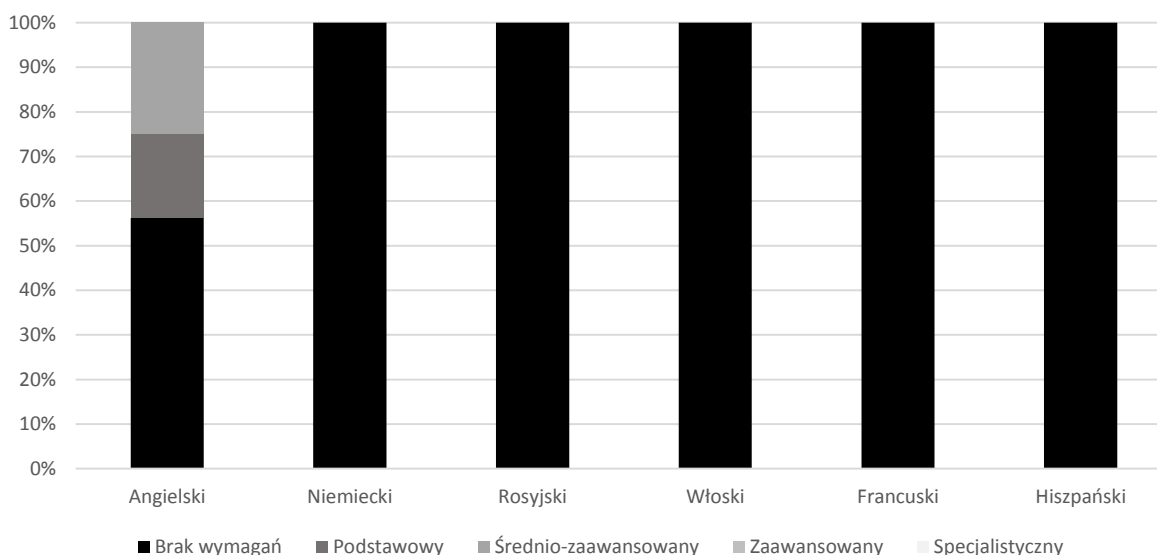


Źródło: badania własne

3.4 Znajomość języków obcych

Wymagania w zakresie znajomości języków obcych, deklarowane przez przedsiębiorstwa z powiatu radzyńskiego (rysunek 3.6) nie mają zbyt złożonej struktury. Jedynym językiem, który jest w pewnym zakresie wymagany okazał się język angielski – jego znajomości oczekuje 43,75% podmiotów, z czego 25% - na poziomie średnio zaawansowanym, zaś 18,75% - na poziomie podstawowym. Pozostałe, uwzględnione w badaniu języki, to jest język niemiecki, rosyjski, włoski, francuski i hiszpański nie zostały wskazane jako oczekiwane przez żaden z badanych podmiotów.

Rysunek 3.6 Oczekiwana znajomość języków obcych



Źródło: badania własne

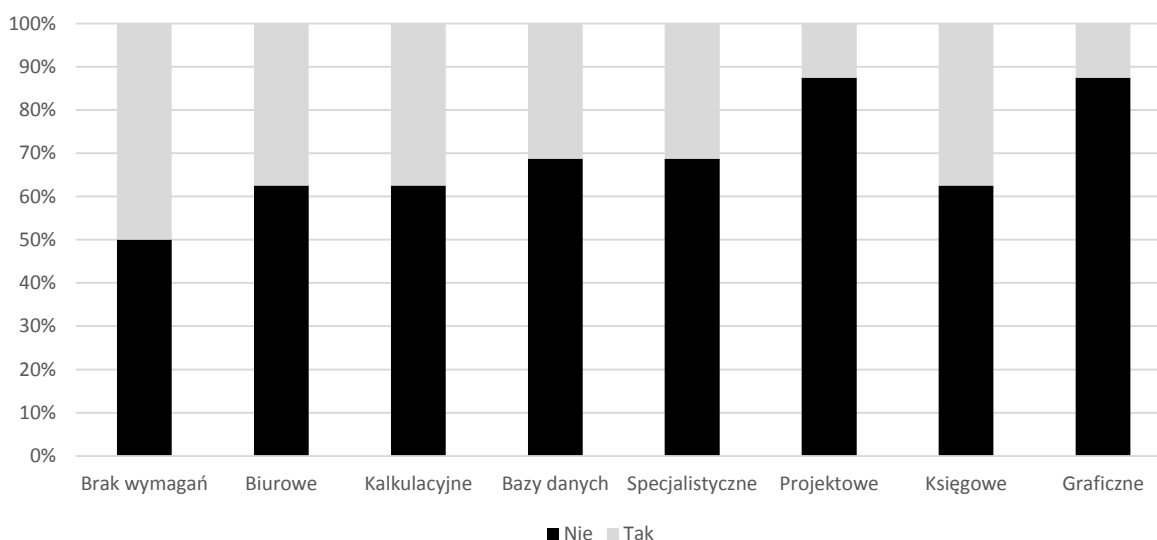


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.5 Znajomość oprogramowania

Na uwagę zasługują natomiast oczekiwania w zakresie znajomości przez kandydatów do zatrudnienia wybranych kategorii oprogramowania (rysunek 3.7). Najwięcej przedsiębiorstw w tym przypadku oczekuje znajomości programów biurowych, kalkulacyjnych i księgowych – każda z tych kategorii wskazana została przez 37,5% jednostek. Znajomość baz danych oraz oprogramowania specjalistycznego jest pożądana przez 31,25% podmiotów, zaś programów projektowych i graficznych – przez 12,5% badanych przedsiębiorstw. W skali całej próby z powiatu radzyńskiego aż połowa badanych przedsiębiorstw zdefiniowała określone oczekiwania w zakresie oprogramowania, co należy uznać za liczbę dość znaczącą.

Rysunek 3.7 Znajomość wybranych kategorii oprogramowania



Źródło: badania własne

3.6 Oczekiwane kompetencje

Oceny średnie istotności i trudności pozyskania kompetencji wymaganych od kandydatów do pracy przez przedsiębiorstwa z powiatu radzyńskiego przedstawione zostały w tabeli 3.1. Ocena ogólna pozyskanego materiału empirycznego w pierwszej kolejności wskazuje na duże znaczenie kompetencji społecznych i osobistych, przy równocześnie niewielkiej trudności ich pozyskania. Małe znaczenie mają natomiast kompetencje menedżerskie, zaś kompetencje zawodowe, trudne do pozyskania, cechuje zróżnicowany, ale raczej niewielki poziom znaczenia dla przedsiębiorstw.

W grupie kompetencji społecznych wszystkie kompetencje uzyskały identyczne oceny średnie istotności (4,20), co wskazuje na ich dość duże znaczenie, z wyjątkiem ocenionego nieznacznie niżej, ale nadal także bardzo ważnego budowania relacji (4,00) oraz dzielenia się wiedzą i identyfikacją z firmą (4,13). Kompetencje te postrzegane są jako przeciętnie trudne do pozyskania, połowa z nich uzyskała w tym przypadku ocenę średnią równą 2,87, druga – 3,00.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.1 Istotność i trudność pozyskania kompetencji kandydatów do pracy

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	4,00	1,07	2,87	0,83
	Dzielenie się wiedzą	4,13	1,06	2,87	0,83
	Identyfikacja z firmą	4,13	0,99	2,87	0,83
	Komunikatywność	4,20	1,01	2,87	0,83
	Orientacja na klienta	4,20	1,01	2,87	0,83
	Praca zespołowa	4,20	1,01	3,00	1,00
	Rozwiązywanie konfliktów	4,20	1,01	3,00	1,00
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,20	1,01	3,00	1,00
	Wywieranie wpływu	4,20	1,01	3,00	1,00
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	4,07	1,03	2,80	0,68
	Innowacyjność	4,07	1,03	2,80	0,68
	Myślenie analityczne	4,07	1,03	2,80	0,68
	Samodzielność	4,13	1,06	2,87	0,74
	Podejmowanie decyzji	4,13	1,06	2,87	0,74
	Rozwiązywanie problemów	4,20	1,08	2,87	0,74
	Sumienność	4,20	1,08	2,87	0,74
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,20	1,08	2,80	0,68
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,33	1,05	2,80	0,68
	Uprzejmość / życzliwość	4,33	1,05	2,80	0,68
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Zarządzanie zespołem	2,73	1,28	3,92	0,51
	Zarządzanie projektami	2,73	1,28	3,92	0,51
	Przywództwo	2,73	1,28	3,92	0,51
	Planowanie	2,73	1,28	3,92	0,51
	Myślenie strategiczne	2,80	1,37	3,92	0,51
	Motywowanie innych	2,80	1,37	3,92	0,51
	Delegowanie	2,67	1,23	3,92	0,51
	Budowanie zespołów	2,73	1,28	3,92	0,51
	Budowanie organizacji	2,67	1,23	3,92	0,51
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	2,21	1,05	2,91	0,83
	Zarządzanie procesami	2,79	1,48	3,33	0,49
	Wiedza zawodowa	3,14	1,46	3,23	0,60
	Umiejętności techniczne	2,93	1,33	3,42	0,51
	Umiejętności IT	2,36	1,15	3,27	1,01
	Znajomość i stosowanie procedur	2,86	1,29	3,50	0,67
	Orientacja w biznesie	3,14	1,17	3,23	0,60
	Negocjowanie	2,64	1,28	3,27	0,47
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	2,86	1,23	3,27	0,47
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	3,43	1,34	3,36	0,74
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,43	1,34	3,36	0,74

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kompetencje osobiste także uzyskały bardzo zbliżone średnie oceny istotności oraz trudności pozyskania, przy czym jedne i drugie są nieznacznie niższe od tych obserwowanych przy kompetencjach społecznych. Z punktu widzenia istotności, za najważniejszą uznano umiejętność zarządzania sobą i czasem oraz uprzejmość i życzliwość (w obu przypadkach oceny średnie równe 4,33), za najmniej, ale nadal relatywnie ważne – dążenie do rezultatów, innowacyjność oraz myślenie analityczne (4,07). Oceny średnie trudności pozyskania są niemalże identyczne, zawierają się w przedziale od 2,80 do 2,87 – co oznacza, iż kompetencje te są względnie łatwo osiągalne na rynku pracy.

Trzecia grupa badanych kompetencji, kompetencje menedżerskie, uzyskały oceny wyraźnie niższe od pozycji uwzględnionych we wcześniejszych dwóch grupach, za najważniejsze uznać tu można myślenie strategiczne i motywowanie innych (2,80), za najmniej ważne – delegowanie i budowanie organizacji (2,67). Wszystkie kompetencje menedżerskie uzyskały tą samą ocenę średnią poziomu trudności ich pozyskania (3,92), która wskazuje, iż ich dostępność jest problematyczna.

Większe zróżnicowanie zaobserwować można w ocenach istotności kompetencji z grupy kompetencji zawodowych. Za najważniejsze uznane tutaj zostały: znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp oraz zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (oceny średnie 3,43), a także orientacja w biznesie i wiedza zawodowa (3,14), za najmniej ważne – języki obce 2,21 i umiejętności IT (2,36). Biorąc pod uwagę trudność pozyskania, najwyższą średnią ocen uzyskała znajomość i stosowanie procedur (3,50), najniższą – języki obce (2,91).

Obserwowane, silne podobieństwa między ocenami badanych kompetencji utrudniają przedstawienie sensownej syntezy pozyskanych wyników. Biorąc pod uwagę oceny kompetencji, pracodawcy z terenu powiatu radzyńskiego oczekują pracownika o silnych kompetencjach miękkich, ze szczególnym uwzględnieniem wewnętrznego zorganizowania, zaś z mniejszym naciskiem na wiedzę zawodową, czy, ogólnie, na kompetencje zawodowe.

3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe

Preferowane przez przedsiębiorstwa z powiatu radzyńskiego certyfikaty i uprawnienia przedstawione zostały w tabeli 3.2.

Tabela 3.2 Wymagane uprawnienia i certyfikaty

	Wielkość jednostki			powiat łącznie
	do 9 os.	10-49	50-249	
Nie zwracamy uwagi na uprawnienia/certyfikaty	55,56%	0,00%	0,00%	29,41%
Certyfikaty obsługi programów komputerowych	0,00%	33,33%	50,00%	17,65%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,00%	16,67%	0,00%	5,88%
Uprawnienia elektryczne	0,00%	33,33%	0,00%	11,76%
Uprawnienia budowlane	0,00%	33,33%	50,00%	17,65%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	11,11%	50,00%	50,00%	29,41%
Prawo jazdy kategorii B	33,33%	50,00%	50,00%	41,18%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0,00%	83,33%	50,00%	35,29%
Certyfikaty językowe	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Inne	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Źródło: badania własne

Uwzględniając wszystkie podmioty, najbardziej preferowane jest prawo jazdy kategorii B – wskazało go 41,18% jednostek, następnie zaś w kolejności są prawo jazdy kategorii innych, niż B (35,29%), uprawnienia do wykonywania zawodu (29,41%), certyfikaty obsługi programów komputerowych oraz uprawnienia budowlane (po 17,65%), uprawnienia elektryczne (11,76%) oraz uprawnienia do prac na wysokościach, które wskazało 5,88% podmiotów. Dodatkowo, 29,41% przedsiębiorstw w skali całej próby łącznie zadeklarowało, że nie zwraca uwagi na żadne uprawnienia ani certyfikaty.

Odpowiedź ta występowała wyłącznie w grupie przedsiębiorstw najmniejszych (do 9 pracowników) – w jej obrębie aż 55,56% podmiotów nie formułuje żadnych oczekiwań odnośnie posiadanych przez pracowników uprawnień. Prawo jazdy kategorii B oczekuje natomiast 33,33%, zaś uprawnień do wykonywania zawodu – 11,11% przedsiębiorstw tej wielkości.

W grupie przedsiębiorstw większych (od 10 do 49 zatrudnionych) najistotniejsze jest prawo jazdy kategorii innej, niż B (83,33% podmiotów), jak również uprawnienia do wykonywania zawodu oraz prawo jazdy kategorii B (oba po 50% wskazań). W tej grupie jednostek wskazywane były też certyfikaty obsługi programów komputerowych, uprawnienia elektryczne oraz uprawnienia budowlane (po 33,3% przedsiębiorstw) oraz uprawnienia do prac na wysokościach – 16,67% jednostek. Wśród jednostek największych (powyżej 49 pracowników) znaczenie mają certyfikaty obsługi oprogramowania, uprawnienia budowlane, uprawnienia do wykonywania zawodu, a także prawo jazdy kategorii B i innych niż B – każda pozycja wskazana została przez połowę podmiotów tej wielkości.

3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy

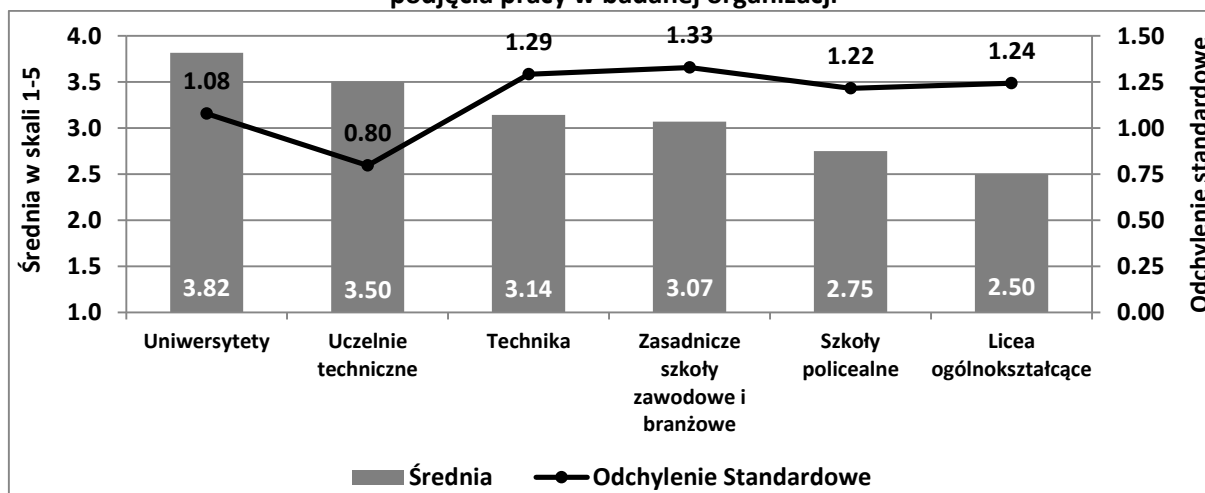
Ocena przygotowania absolwentów różnych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w opinii badanych podmiotów kształtowała się w stosunkowo zróżnicowany sposób (rysunek 3.8). Najwyżej zostali ocenieni absolwenci uniwersytetów i uczelni technicznych (odpowiednio na poziomie 3,82 oraz 3,5 w skali 1-5). W tym miejscu należy dodać, iż uzyskane średnie ocen dla tych instytucji edukacyjnych przy przyjętej skali pomiarowej należy traktować jako umiarkowanie krytyczne. Ponadto wartości wskaźnika odchylenia standardowego dla omawianych instytucji pokazują, że respondenci byli zdecydowanie bardziej jednomyślni w przypadku uczelni technicznych niż uniwersytetów.

Drugą grupę instytucji edukacyjnych stanowią technika oraz zasadnicze szkoły zawodowe i branżowe, które uzyskały średnią ocen na poziomie nieznacznie ponad 3 punktów (odpowiednio 3,14 oraz 3,07). Najgorsze wyniki, świadczące o krytycznej ocenie respondentów na temat poziomu przygotowania absolwentów tych instytucji do podjęcia pracy rynkowej uzyskały szkoły policealne (2,75) oraz licea ogólnokształcące (2,5).

Ponadto analiza wskaźników odchylenia standardowych pokazała wysoki poziom rozbieżności respondentów w przypadku oceny poziomu przygotowania absolwentów techników; zasadniczych szkół zawodowych i branżowych; szkół policealnych oraz liceów ogólnokształcących (dla wszystkich wymienionych instytucji edukacyjnych omawiany wskaźnik osiągnął poziom ponad 1,2 dla skali 5 stopniowej).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

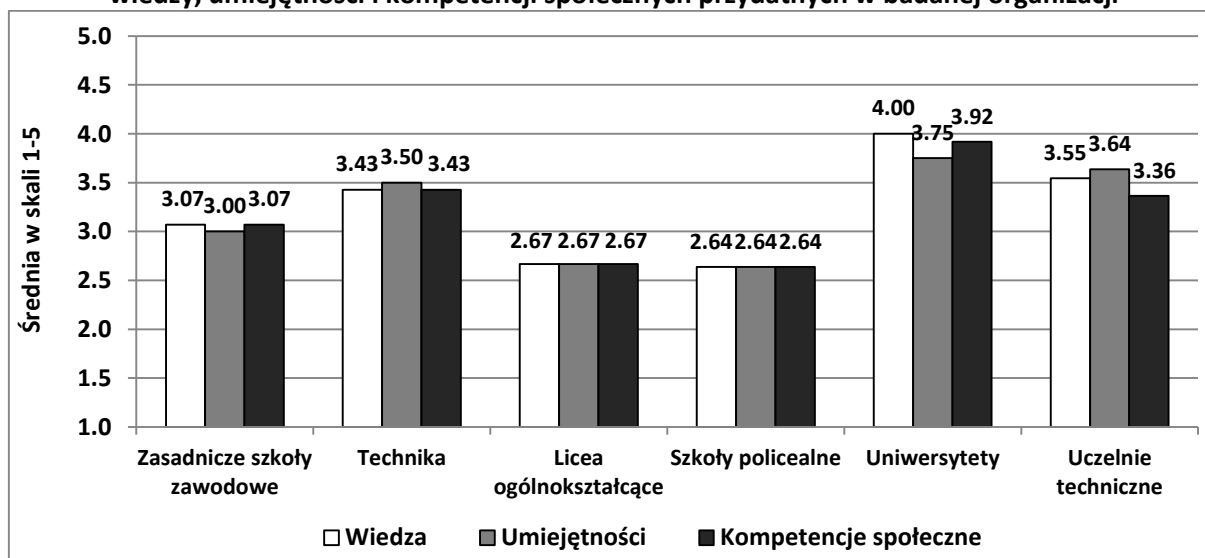
Rysunek 3.8 Ocena przygotowania absolwentów następujących instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w badanej organizacji



Źródło: opracowanie własne

Analiza oceny oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (rysunek 3.9) pokazała, że w większości przypadków w ramach jednej instytucji edukacyjnej poruszane kwestie zostały ocenione na podobnym poziomie. Największe różnice w ocenie omawianych zagadnień zauważono dla uczelni wyższych, gdzie w przypadku uniwersytetów respondenci najwyżej ocenili zdobytą przez absolwentów wiedzę teoretyczną, zaś w przypadku uczelni technicznych umiejętności praktyczne.

Rysunek 3.9 Ocena oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w badanej organizacji



Źródło: opracowanie własne

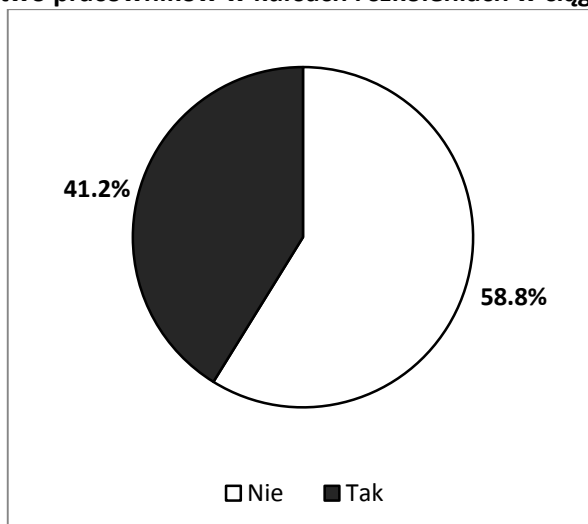
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Rozwój pracowników

4.1 Kursy i szkolenia

W przypadku 58,8% badanych podmiotów zadeklarowano, że w okresie ostatnich 12 miesięcy nie realizowano jakichkolwiek kursów lub szkoleń pracowniczych (rysunek 4.1).

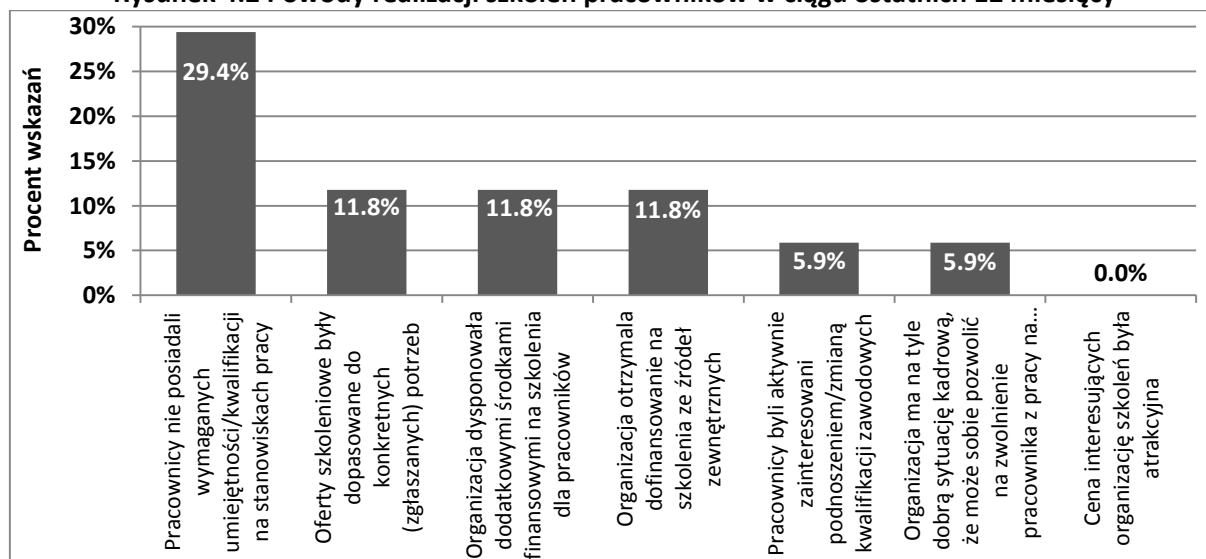
Rysunek 4.1 Uczestnictwo pracowników w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Jako główny powód braku realizacji procesów szkoleniowych respondenci podawali fakt, iż pracownicy posiadali wymagane umiejętności i kwalifikacje potrzebne na danych stanowiskach pracy (58,8%). Ponadto część badanych jako inne istotny powody podała brak dysponowania środkami finansowymi na szkolenia dla pracowników (11,8%); nie dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawcy (5,9%) oraz to, iż organizacja nie mogła sobie pozwolić na zwolnienie pracownika z pracy na czas szkolenia (5,9%).

Rysunek 4.2 Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy



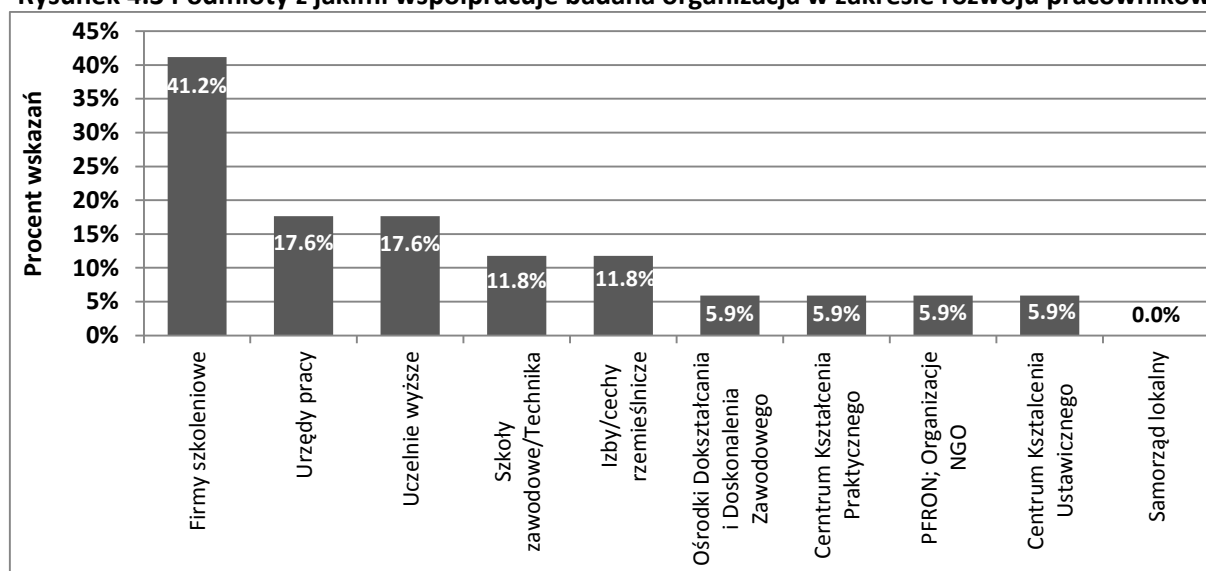
Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Podmioty, które zdecydowały się na realizację szkoleń pracowniczych jako główny powód w większości przypadków podały fakt, iż ich pracownicy nie posiadali wymaganych umiejętności i kwalifikacji potrzebnych na danych stanowiskach pracy (29,4% - patrz rysunek 4.2). Ponadto w ponad 10% przypadków respondenci wskazywali również na: dopasowanie ofert szkoleniowych do konkretnych potrzeb organizacji; dysponowanie przez organizację dodatkowymi środkami finansowymi na szkolenia pracownicze oraz otrzymaniem przez organizację dofinansowania na szkolenia ze źródeł zewnętrznych.

W przypadku podjęcia decyzji o realizacji szkoleń pracowniczych badane podmioty najczęściej w tym celu korzystały z usług wyspecjalizowanych firm szkoleniowych (41,2% wskazań – patrz rysunek 4.3). Ponadto badani w ponad 10% przypadków wskazywali również na współpracę z: urzędami pracy, uczelniami wyższymi (po 17,6% wskazań), szkołami zawodowymi i technikami oraz izbami/cechami rzemieślniczymi (po 11,8% wskazań). Reszta wskazanych podmiotów zewnętrznych współpracujących przy procesie szkoleniowym z badanymi organizacjami była wskazywana przez maksymalnie około 6% respondentów.

Rysunek 4.3 Podmioty z jakimi współpracuje badana organizacja w zakresie rozwoju pracowników

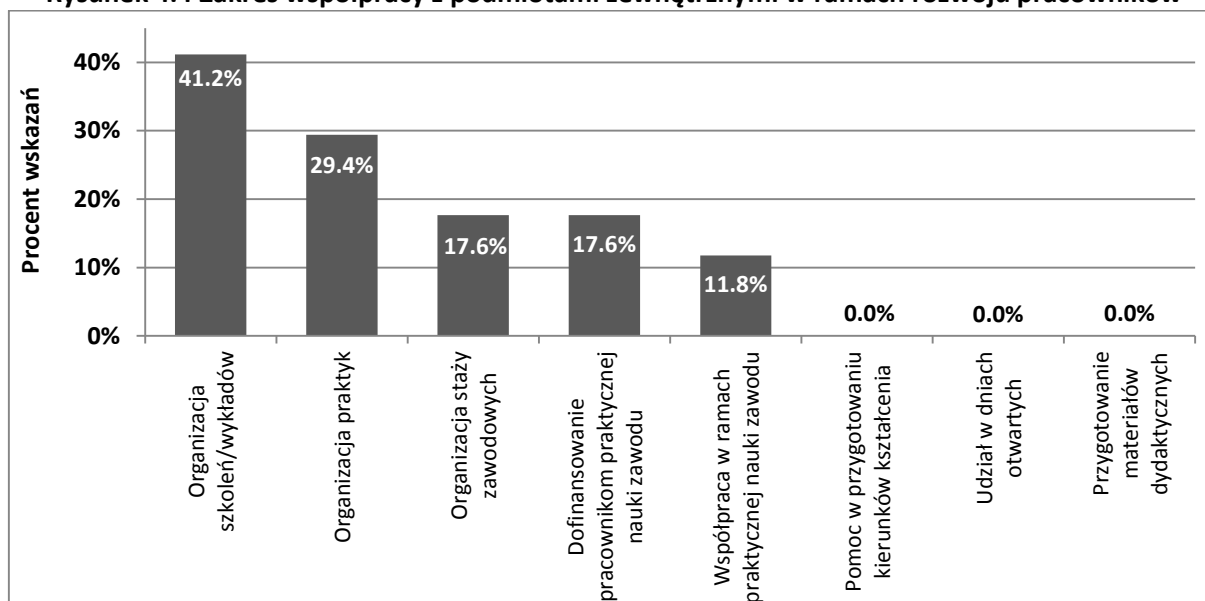


Źródło: opracowanie własne

Do najczęściej stosowanych form współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników (rysunek 4.4) należy zaliczyć organizację szkoleń lub warsztatów (41,2% wskazań) oraz praktyk zawodowych (29,4%). Dodatkowo badane podmioty wskazywały również na organizację starzy zawodowych; dofinansowanie pracownikom praktycznej nauki zawodu (oba po 17,6% wskazań) oraz współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu (11,8% wskazań).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 4.4 Zakres współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników

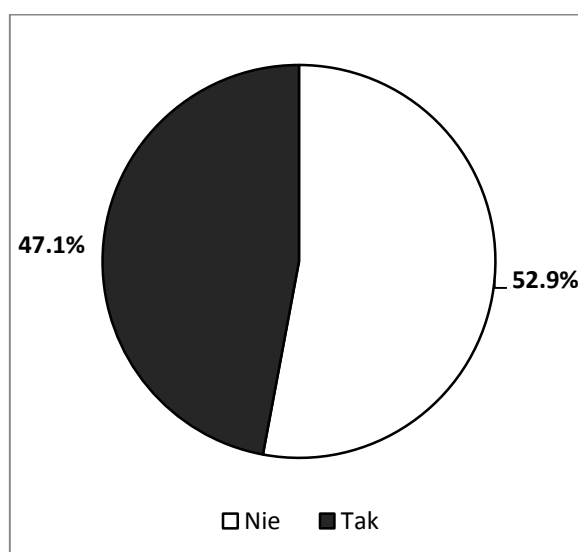


Źródło: opracowanie własne

Realizacja procesu szkoleniowego była w 35,3% przypadków finansowana z funduszy zewnętrznych zaś w 5,9% z funduszy własnych badanych organizacji. W 58,8% przypadków respondenci nie podali źródeł finansowania działalności szkoleniowej realizowanej w ich organizacjach.

Ponadto z badań wynika, że w przypadku 47,1% badanych organizacji planuje się realizację szkoleń pracowniczych w ciągu najbliższych 12 miesięcy (rysunek B16). Firmy, które decydują się na szkolenia pracownicze w głównej mierze koncentrują się na podnoszeniu kwalifikacji swoich pracowników w zakresie: BHP, kosmetologii, obsługi maszyn (koparki, wózki widłowe), pierwszej pomocy, umiejętności pracy na wysokościach, obsłudze specjalistycznych programów komputerowych (sprzedaż, księgowość).

Rysunek 4.5 Planowane szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy

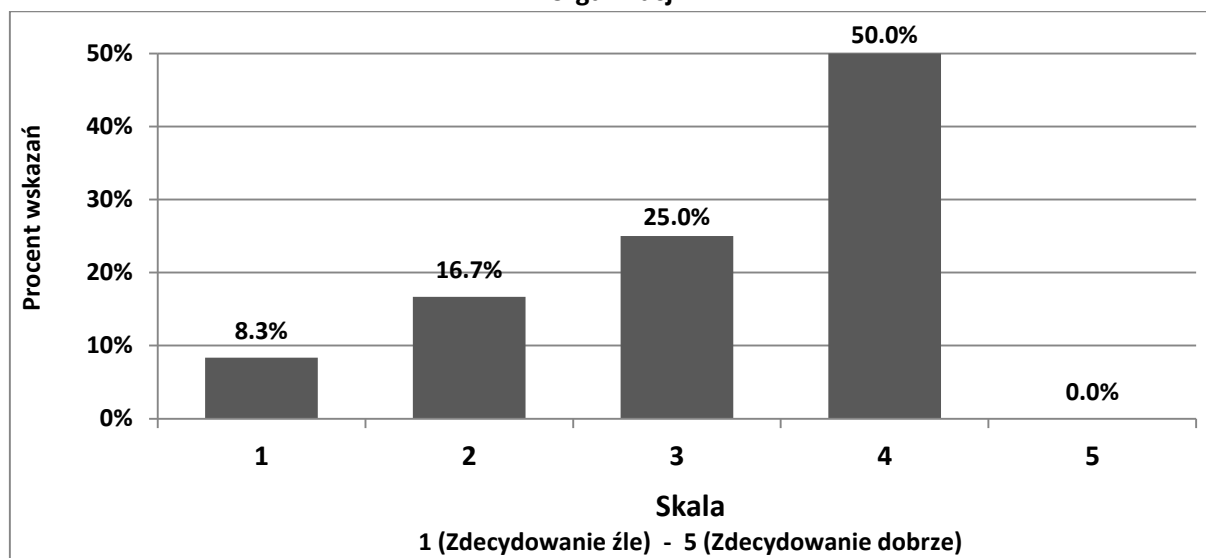


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę ocenę respondentów na temat dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji (rysunek 4.6) można zauważyć duże zróżnicowanie wyrażanych opinii. Z jednej strony najwięcej odpowiedzi uzyskało ocenę pozytywną 4 w skali 1-5 (50% wskazań). Z drugiej zaś brak jest odpowiedzi skrajnie pozytywnych na ocenę 5 natomiast występują odpowiedzi negatywne na ocenę 1 (8,3%) oraz 2 (16,7%). Takie wyniki świadczą o dużym zróżnicowaniu postrzeganej jakości usług realizowanych przez podmioty, z którymi badane organizacje współpracowały w ramach realizacji procesów szkoleniowych.

Rysunek 4.6 Ocena dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji



Źródło: opracowanie własne

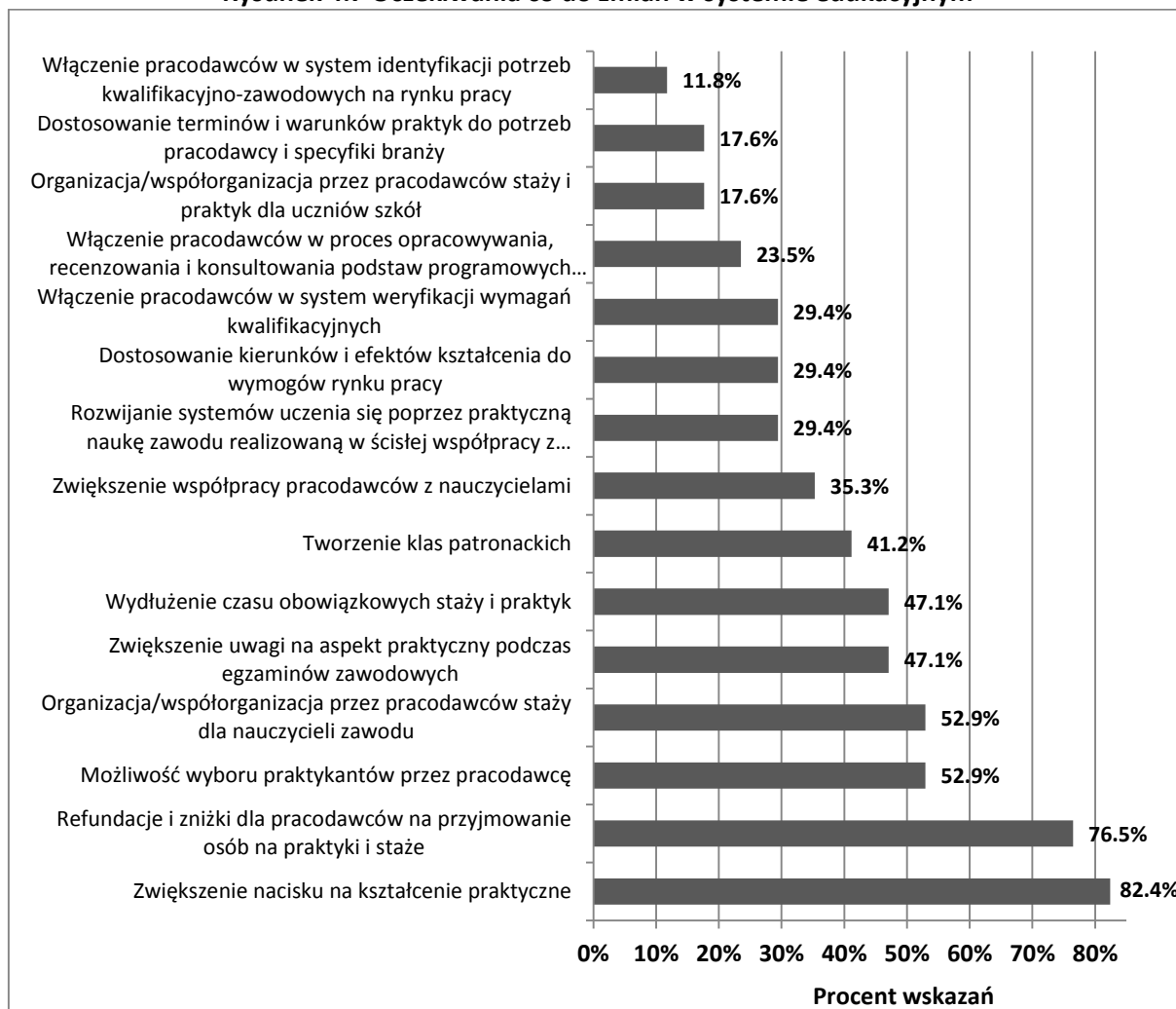
4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym

Badani respondenci formułując swoje oczekiwania co do zmian w systemie edukacyjnym koncentrowali się na jednym z dwóch głównych aspektów (rysunek 4.7): zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne (82,4%) oraz refundacje i zniżki dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże (76,5%). Dodatkowo w ponad 30% przypadków badane przedsiębiorstwa wskazywały również na: możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę i organizację lub współorganizację przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu (oba po 52,9% wskazań); zwiększenie uwagi na aspekt praktyczny podczas egzaminów zawodowych i wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk (oba po 47,1% wskazań); zasadność tworzenia klas patronackich (41,2% wskazań) oraz zwiększenie współpracy pracodawców z nauczycielami (35,3% wskazań).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 4.7 Oczekiwania co do zmian w systemie edukacyjnym



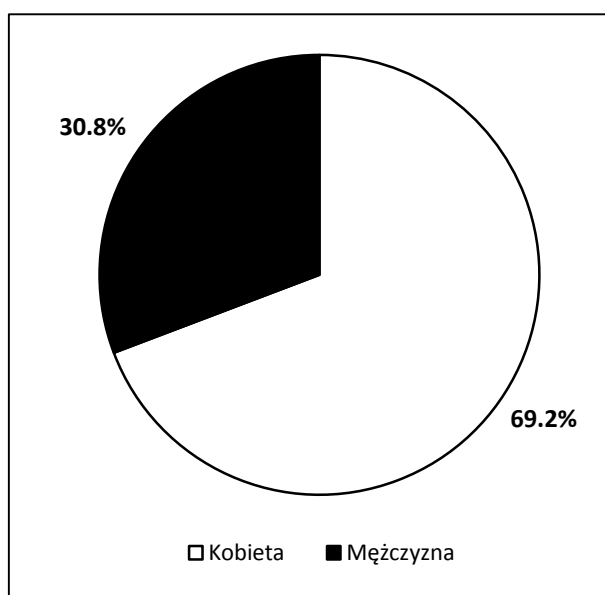
Źródło: opracowanie własne

Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych

1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych

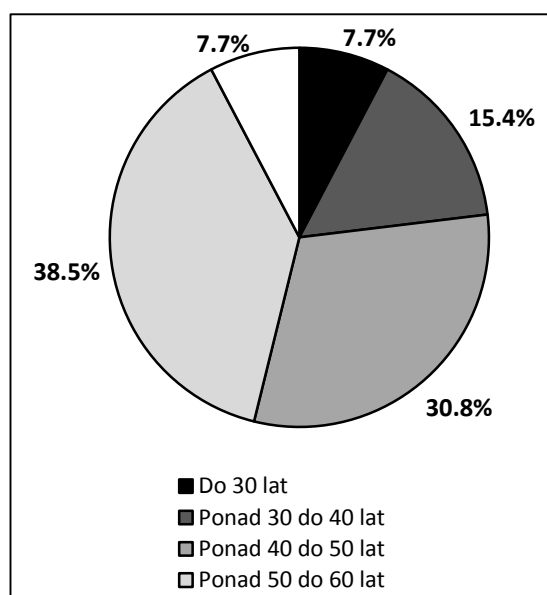
Zgodnie z przyjętymi zasadami doboru próby w przypadku powiatu radzyńskiego badaniu poddano trzynastu przedstawicieli instytucji edukacyjnych działających na omawianym terenie. W badaniu przeważały osoby płci żeńskiej (69,2% próby – rysunek 1.1) oraz w przedziale wieku od ponad 40 do 60 lat (dwie grupy ujęte w badaniu, które odpowiadają łącznie za prawie 70% respondentów – rysunek 1.2). Ponadto zdecydowaną większość badanych stanowiły osoby, które pracują w sektorze edukacyjnym już ponad 10 lat (11 osób).

Rysunek 1.1 Płeć respondentów



Źródło: opracowanie własne

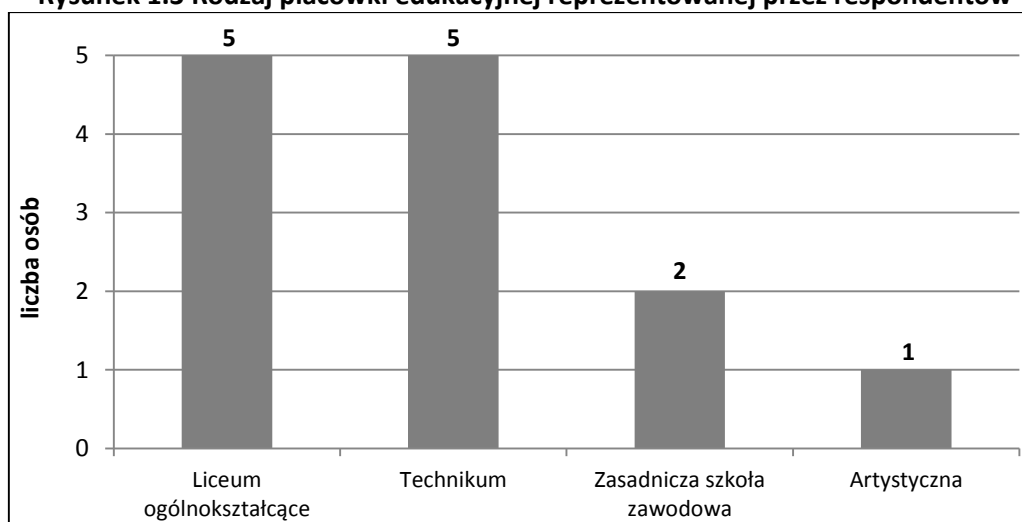
Rysunek 1.2 Wiek respondentów



Źródło: opracowanie własne

W próbie ujęto po 5 przedstawicieli liceów ogólnokształcących i techników, dwóch przedstawicieli zasadniczych szkół zawodowych i jedną osobę pracującą w szkole artystycznej (rysunek 1.3).

Rysunek 1.3 Rodzaj placówki edukacyjnej reprezentowanej przez respondentów

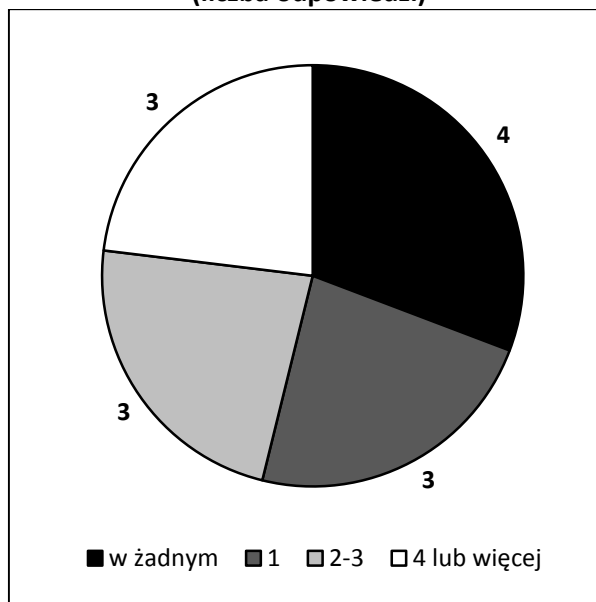


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Analiza liczby podmiotów z sektora edukacyjnego, w których pracowali wcześniej respondenci wykazała bardzo duże rozbieżności w uzyskanych wynikach, które sugerują, iż w próbie zostały ujęte osoby o skrajnie odmiennym doświadczeniu wynikającym z pracy w różnych podmiotach edukacyjnych (rysunek 1.4).

Rysunek 1.4 Liczba podmiotów z sektora edukacyjnego w których pracowali wcześniej respondenci (liczba odpowiedzi)



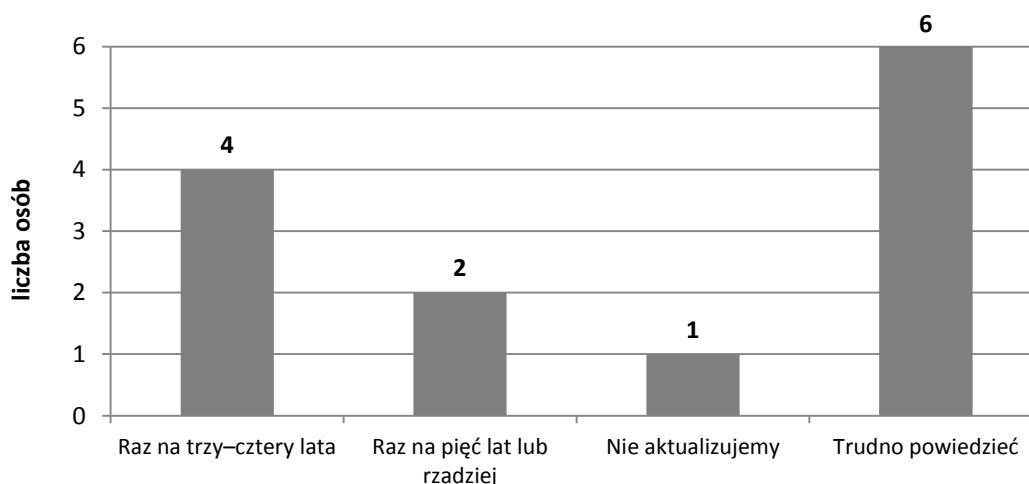
Źródło: opracowanie własne

2. Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów

2.1 Analiza oferty edukacyjnej

Prawie połowa badanych (6 osób) nie potrafiła w sposób jednoznaczny określić częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty (rysunek 2.1). Wśród osób, które wypowiedziały się na omawiany temat najczęściej wybieranym był przedział „raz na trzy-cztery lata”.

Rysunek 2.1 Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty



Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Analiza zakresu i charakteru realizacji prac nad ofertą kształcenia (tabela 2.1) pokazuje, że badane osoby wykazują się stosunkowo małą wiedzą w omawianym obszarze (sporo odpowiedzi na „nie wiem”) oraz niskim poziomem zbieżności wyrażanych opinii (tylko jedno spośród poruszanych zagadnień zostało ocenione na wyłącznie pozytywnym lub negatywnym poziomie). Najbardziej jednoznaczne oceny dotyczą faktu badania losów absolwentów przez reprezentowane instytucje edukacyjne i wykorzystywania wyników tych badań do wprowadzania zmian w programach kształcenia oraz braku pozyskiwania w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych lub poszukiwanych. Pozostałe poruszane w badaniu kwestie problemowe cechują się znacznie większym poziomem rozbieżności w wyrażanych przez respondentów opiniach (występują w ich przypadku zarówno oceny skrajne na „tak” jak i na „nie”).

Tabela 2.1 Zakres i charakter realizacji prac nad ofertą kształcenia (liczba odpowiedzi)

Czy reprezentowana instytucja edukacyjna	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie wiem
bada losy swoich absolwentów	0	3	3	4	3
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	0	0	2	4	7
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	2	3	2	1	5
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	2	3	2	1	5
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	2	5	0	1	5
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	1	3	4	2	3

Źródło: opracowanie własne

2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

W prowadzonym badaniu przedstawiciele instytucji z powiatu radzyńskiego ocenili także własne instytucje w perspektywie przygotowania jednostki do prowadzenia procesu dydaktycznego, jak również przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy (tabela 2.2).

Biorąc pod uwagę opinie odnośnie przygotowania instytucji, można uznać je za dobre oraz bardzo dobre. Najlepiej oceniona tutaj została umiejętność przekazywania wiedzy przez personel jednostki (ocena średnia 4,46 przy pięciostopniowej skali pomiaru), ale także wiedzę i doświadczenie nauczycieli (4,23) oraz wyposażenie bazy lokalowej (4,23). Nieznacznie gorzej, ale nadal dobrze oceniono dostępność bazy lokalowej, dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku oraz przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy – każda z tych zmiennych uzyskała średnią ocen równą 4,00. Podobnie jak jest to obserwowane przy innych powiatach, także tutaj najgorzej badani ocenili możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line (3,31).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Odnosząc się natomiast do przygotowania absolwenta do podjęcia zatrudnienia, należy wskazać, iż oceniane jest ono dobrze, chociaż nie są to oceny bardzo dobre, są one także relatywnie niższe, niż w skali całej próby oraz większości ujętych w badaniu powiatów. Najlepiej w tej perspektywie oceniona została wiedza teoretyczna (4,31), wyraźnie niżej zaś umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą (3,77), umiejętności związane z pracą zespołową (3,62), umiejętność obsługi programów komputerowych (3,38) oraz znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad (3,23).

Tabela 2.2 Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia – powiat radzyński

	ocena średnia	odchylenie std.
Ocena instytucji		
Dostępność bazy lokalowej	4,00	0,71
Wyposażenie bazy lokalowej	4,23	0,73
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	3,31	0,95
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,23	0,44
Umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,46	0,52
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,00	0,71
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	4,00	0,71
Ocena zakresu kształcenia		
Wiedza teoretyczna	4,31	0,63
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	3,77	0,93
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,38	0,77
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	3,62	0,65
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	3,23	0,93

Źródło: badania własne

3. Kompetencje a proces kształcenia

3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

Oceny średnie istotności kompetencji możliwych do nabycia w trakcie procesu kształcenia, wyrażone przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych z powiatu radzyńskiego przedstawione zostały w tabeli 3.1.

Wśród przedstawicieli omawianego powiatu dużą istotność osiągnęły kompetencje zgromadzone w dwóch kategoriach – w kategorii kompetencji społecznych oraz kompetencji osobistych, co stanowi pewną różnicę względem większości innych powiatów, w których największe znaczenie przypisywane było wyłącznie tej drugiej grupie. Kompetencje menedżerskie i zawodowe ponownie uzyskały relatywnie niższe oceny średnie.

Biorąc pod uwagę poszczególne, badane kompetencje, za najistotniejszą uznana została komunikatywność, która osiągnęła ocenę średnią 4,78, co stanowi prawie maksimum, zważywszy na wykorzystanie pięciostopniowej skali pomiaru. Bardzo dużą istotność przypisano także komunikatywności i samodzielności (w obu przypadkach ocena średnia to 4,67), budowaniu relacji, rozwiązywaniu problemów, sumienności oraz umiejętności zarządzania sobą i czasem (ocena każdej to 4,56), następnie zaś identyfikacji z firmą, dążeniu do rezultatów, innowacyjności, myśleniu analitycznemu, podejmowaniu decyzji, dążeniu do rozwoju zawodowego i językom obcym (każde – średnia 4,44).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – powiat radzyński

	ocena średnia	odch. std.
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	4,56	0,73
Dzielenie się wiedzą	4,22	1,09
Identyfikacja z firmą	4,44	0,73
Komunikatywność	4,67	0,71
Orientacja na klienta	4,33	1,00
Praca zespołowa	4,33	1,00
Rozwiązywanie konfliktów	4,00	0,87
Współpraca wewnątrzfirmowa	4,78	0,44
Wywieranie wpływu	3,89	0,78
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	4,44	0,73
Innowacyjność	4,44	0,53
Myślenie analityczne	4,44	0,73
Samodzielność	4,67	0,71
Podjęcie decyzji	4,44	0,73
Rozwiązywanie problemów	4,56	0,73
Sumienność	4,56	0,53
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,44	0,88
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,56	0,53
Uprzejmość / życzliwość	4,22	0,83
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	3,38	0,92
Zarządzanie projektami	2,50	1,20
Przywództwo	3,00	0,93
Planowanie	3,63	0,74
Myślenie strategiczne	3,13	1,13
Motywowanie innych	3,38	1,41
Delegowanie	2,75	1,16
Budowanie zespołów	3,88	0,83
Budowanie organizacji	3,00	0,76
kompetencje zawodowe		
Języki obce	4,44	0,53
Zarządzanie procesami	2,89	0,60
Wiedza zawodowa	3,89	0,93
Umiejętności techniczne	4,00	0,71
Umiejętności IT	3,44	0,53
Znajomość i stosowanie procedur	3,44	0,53
Orientacja w biznesie	2,56	1,24
Negocjowanie	2,78	0,83
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	2,56	1,13
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3,11	1,17
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	2,78	1,30

Źródło: badania własne

Najniższe oceny średnie zaobserwowano w obrębie kompetencji menedżerskich i zawodowych. Za najmniej istotne uznano zarządzanie projektami (2,50), następnie zaś orientację w biznesie i administrowanie oraz prowadzenie dokumentacji (średnie obu 2,56), delegowanie (2,75)

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

negocjowanie i znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (2,78), jak również zarządzanie procesami (2,89).

3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach

Kompetencje na których wykształcenie kładziony jest w procesie edukacyjnym szczególny nacisk przez reprezentowane w badaniu instytucje z powiatu radzyńskiego przedstawione zostały w tabeli 3.2.

W tej części badania najczęściej wskazywana była wiedza zawodowa – szczególny nacisk w jej obrębie zadeklarowało 69,2% respondentów, następnie zaś planowanie i praca zespołowa (61,5% wskazań każde) oraz języki obce, samodzielność i komunikatywność (po 46,15% wskazań). Kompetencje, które wskazywane były najrzadziej, ale były deklarowane, to identyfikacja z firmą, orientacja na klienta, rozwiązywanie konfliktów, współpraca wewnątrzfirmowa, myślenie analityczne, zarządzanie zespołem oraz zarządzanie procesami i znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP – każde wskazane w badaniu było przez zaledwie 7,7% badanych.

Tabela 3.2 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach – powiat radzyński

	ilość wskazań	odsetek wskazań
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	4	30,77%
Dzielenie się wiedzą	2	15,38%
Identyfikacja z firmą	1	7,69%
Komunikatywność	6	46,15%
Orientacja na klienta	1	7,69%
Praca zespołowa	8	61,54%
Rozwiązywanie konfliktów	1	7,69%
Współpraca wewnątrzfirmowa	1	7,69%
Wywieranie wpływu	0	0,00%
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	4	30,77%
Innowacyjność	4	30,77%
Myślenie analityczne	1	7,69%
Samodzielność	6	46,15%
Podjęcie decyzji	2	15,38%
Rozwiązywanie problemów	0	0,00%
Sumienność	4	30,77%
Dążenie do rozwoju zawodowego	3	23,08%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	3	23,08%
Uprzejmość / życzliwość	3	23,08%
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	1	7,69%
Zarządzanie projektami	0	0,00%
Przywództwo	0	0,00%
Planowanie	8	61,54%
Myślenie strategiczne	3	23,08%
Motywowanie innych	2	15,38%
Delegowanie	0	0,00%
Budowanie zespołów	5	38,46%
Budowanie organizacji	0	0,00%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kompetencje zawodowe		
Języki obce	6	46,15%
Zarządzanie procesami	1	7,69%
Wiedza zawodowa	9	69,23%
Umiejętności techniczne	4	30,77%
Umiejętności IT	2	15,38%
Znajomość i stosowanie procedur	0	0,00%
Orientacja w biznesie	0	0,00%
Negocjowanie	0	0,00%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	0	0,00%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	1	7,69%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	0	0,00%

Źródło: badania własne

Omawiając kompetencje na które kładziony jest szczególny nacisk, należy także zwrócić uwagę, iż ponownie spora część z nich nie była wskazana ani razu – dotyczy to wywierania wpływu, rozwiązywania problemów, zarządzania projektami, przywództwa, delegowania i budowania organizacji oraz prawie połowy kompetencji zawodowych.

Zestawiając oceny istotności z zakresem deklaracji odnośnie szczególnego nacisku w procesach edukacyjnych należy zwrócić uwagę na dwa zjawiska. Po pierwsze, większość kompetencji społecznych i osobistych nie podlega szczególnej uwadze w procesach edukacyjnych – w pytaniu o wskazanie kompetencji na które kładziony jest nacisk z grup tych częściej pojawia się tylko komunikatywność, praca zespołowa oraz samodzielność, cała reszta wskazywana była incydentalnie. Po drugie, istnieją dwie kompetencje o przeciętnym znaczeniu, cieszące się dużym naciskiem w edukacji – jest to planowanie oraz wiedza zawodowa, odnośnie do której sytuację tą można uznać za uzasadnioną.

Rozpatrując certyfikaty i uprawnienia zapewniane absolwentom przez jednostkę edukacyjną (tabela 3.3) zauważyć można bardzo skromny zakres deklaracji udzielonych przez respondentów. W badaniu wykazane zostały wyłącznie uprawnienia elektryczne (15,4%) oraz budowlane (7,7%), zaś 76,9% badanych wskazało, iż reprezentowane przez nie instytucje nie zapewniają słuchaczom żadnych uprawnień ani certyfikatów.

Tabela 3.3 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne – powiat radzyński

	ilość wskazań	odsetek wskazań
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	10	76,92%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	0	0,00%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0	0,00%
Uprawnienia elektryczne	2	15,38%
Uprawnienia budowlane	1	7,69%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0	0,00%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarские, lekarskie, inżynierskie, itp.)	0	0,00%
Prawo jazdy kategorii B	0	0,00%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0	0,00%
Certyfikaty językowe	0	0,00%

Źródło: badania własne

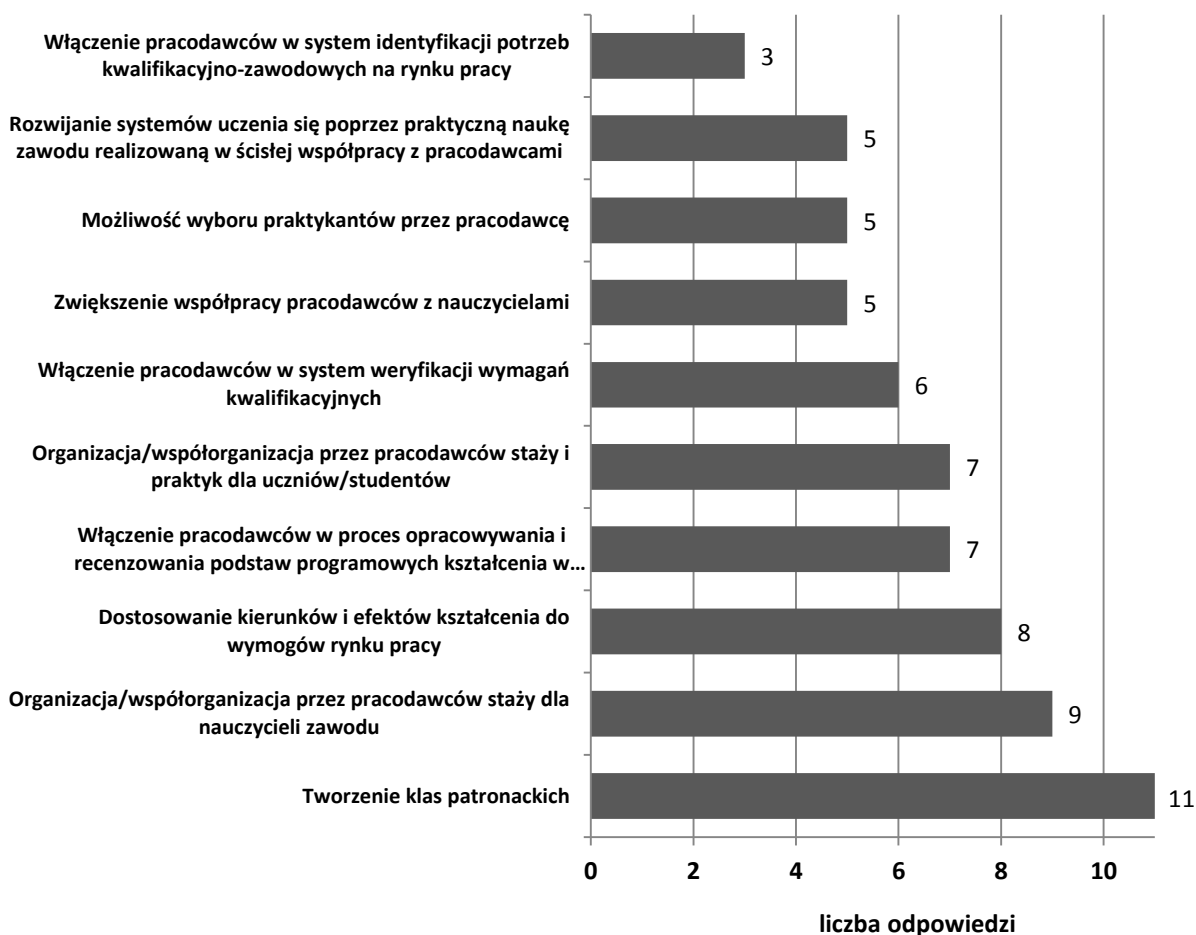
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

Pomimo stosunkowo małej liczby badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych respondenci wykazali duży zakres różnorodnych form współpracy reprezentowanych przez nich podmiotów z przedsiębiorcami. Do grona realizowanych form współpracy zaliczyć można odpowiednio: organizację staży i praktyk zawodowych (5 wskazań) oraz szkoleń i wykładów (4 wskazania); zwiedzanie zakładów pracy (3 wskazania); współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu i udział w dniach otwartych (po 2 wskazania) oraz przygotowanie materiałów dydaktycznych i wspólna organizacja targów branżowych, edukacyjnych, pracy itp. (obie formy działania uzyskały po jednym głosie).

W przypadku oceny oczekiwanego zakresu inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia (rysunek 4.1) można zauważyć, iż respondenci w głównej mierze zwracali uwagę na potrzeby tworzenia klas patronackich (10 głosów), organizację lub współorganizację przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu (9 wskazań), dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (8 wskazań) oraz włączenie pracodawców w proces opracowywania i recenzowania podstaw programów kształcenia jak również organizowanie lub współorganizowanie przez pracodawców staży i praktyk dla uczniów lub studentów (po 7 głosów).

Rysunek 4.1 Zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia



Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jak wykazały wyniki prowadzonych analiz badani byli z jednej strony słabo poinformowani na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (aż 7 osób nie potrafiło odpowiedzieć na poszczególne kwestie ujęte w omawianej sekcji) z drugiej zaś osoby, które udzieliły odpowiedzi charakteryzują się bardzo wysokim poziomem odmienności wyrażanych opinii. W przypadku każdego z badanych zagadnień mamy do czynienia z występowaniem zarówno odpowiedzi całkowicie popierających daną tezę jak i takich, które jej zdecydowanie zaprzeczają, co znacząco utrudnia (a biorąc dodatkowo pod uwagę małą liczbę oddanych głosów wręcz uniemożliwia) wyciąganie ogólnych, jednoznacznych wniosków na temat sposobu oraz zakresu realizacji poszczególnych działań przez reprezentowane instytucje edukacyjne (tabela 4.1).

Tabela 4.1 Opinie respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (liczba odpowiedzi)

	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie mam zdania
Współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez naszą instytucję edukacyjną	1	1	2	2	7
Generalnie uważam, że dotychczasowy udział pracodawców jest zbyt duży, próbują wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje	2	2	1	1	7
Zaangażowanie pracodawców w naszej instytucji edukacyjnej jest zbyt małe, należałoby pogłębić tę współpracę	2	0	2	2	7
Przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej. Instytucje edukacyjne wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje są ważne na rynku pracy	2	2	0	2	7
Przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji	2	2	1	1	7

Wyniki realizowanych badań dodatkowo pokazały, że prawie połowa spośród reprezentowanych w próbie instytucji edukacyjnych prowadzi wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty oraz jakości kształcenia (po 46,2% głosów). W przypadku diagnozy stopnia dopasowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców, realizację takich działań wskazał mniej niż co czwarty respondent (dokładnie 23,1% uzyskanych głosów).

Diagnoza współpracy reprezentowanych instytucji edukacyjnych z instytucjami rynku pracy wskazała, że takie inicjatywy są podejmowane przez dwa spośród badanych podmiotów, przy czym obaj respondenci wskazali na konsultowanie lub opiniowanie programów przez PUP a po jednym wskazaniu uzyskały działania polegające na udziale przedstawicieli w Powiatowej lub Wojewódzkiej radzie Rynku Pracy; uczestnictwie w targach pracy organizowanych przez PUP oraz organizacji kursów dla osób bezrobotnych skierowanych przez PUP.